

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSTGRADO

**Desempeño profesional del docente universitario
asociado a los factores:**

propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de
necesidades y reflexión sobre la práctica; FCEH-UNAP; 2009

TESIS

para optar el grado académico de Doctor en Educación

AUTOR

Wilson A. Avila Zavaleta

ASESOR

Walter Chucos Calixto

Iquitos-Perú

2010

DEDICATORIA

**A mis padres e hijos que son
la fuente principal de
inspiración, soporte y
estimulo de mi existencia**

**A los estudiantes y docentes De
la FCEH-UNAP que
Participaron voluntariamente
en el estudio, y que gracias a
ello permitieron culminar con
éxito la tarea emprendida.**

**A todas las personas De mi
entorno más cercano Que
apoyan y estimulan
permanentemente para
alcanzar las metas trazadas.**

RECONOCIMIENTO

A todo el personal docente de la unidad de Post grado, Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos que participaron desde las aulas en mi consolidación profesional y gracias a sus sabias enseñanzas hoy puedo sentirme profundamente confortado académicamente y orgulloso de haber alcanzado el grado académico perseguido y pertenecer con mucho orgullo a esta gloriosa y prestigiosa Universidad.

Al DR. ELIAS MEJIA MEJIA, Por su permanente estímulo para culminar exitosamente en la tarea emprendida.

Al DR WALTER CHUCOS CALIXTO, por su aporte desinteresado en el asesoramiento de la presente tesis.

Y a todos y cada una de las personas que me es difícil mencionar uno a uno por temor a olvidarme de alguno de ellos, y que de una u otra manera se involucraron y colaboraron conmigo permanentemente en el desarrollo del trabajo de investigación ejecutado

INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
RESUMEN.....	i
INTRODUCCION.....	iii
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	
1.1. Fundamentación y formulación del problema.....	6
1.2. Objetivos.....	7
1.3. Justificación.....	8
1.4. Fundamentación y formulación de las hipótesis.....	8
1.5. Identificación y clasificación de las variables.....	9
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de investigación.....	13
2.2. Bases teóricas.....	15
2.3. Definición conceptual de términos.....	33
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. Operacionalización de variables.....	35
3.2. Tipificación de la investigación.....	38
3.3. Estrategias para la prueba de hipótesis.....	40
3.4. Población y muestra.....	40
3.5. Instrumentos de recolección de datos.....	41
CAPITULO IV: TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONTRASTE DE LAS HIPOTESIS	
4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos.....	45
4.2. Proceso de prueba de hipótesis	58
4.3. Discusión de los resultados.....	71
4.4. Adopción de decisiones.....	77
CONCLUSIONES.....	78
RECOMENDACIONES.....	80
BIBLIOGRAFÍA.....	81
ANEXOS.....	85

RESUMEN

El proyecto se sintetiza en la necesidad de evaluar el desempeño de la función docente en la UNAP; tratando de cumplir los objetivos de determinar la situación actual en que se encuentra el profesional que ejerce la labor docente en la UNAP y a partir de ello plantear los correctivos apropiados que permitan encaminar nuestros esfuerzos hacia el logro de la calidad educativa y generar un modelo de evaluación docente.

El proyecto en su estructura metodológica se inscribe dentro del tipo de investigación descriptivo; diseño descriptivo enfatizando en el pre experimental con generación de un modelo de regresión múltiple; sustenta su estructura desde el planteamiento del problema, objetivos, marco teórico - conceptual, hipótesis, variables e indicadores, marco metodológico, aspecto administrativo, Bibliografía y anexos; en esta perspectiva la ejecución del mismo se hace partiendo de la recolección de información, presentación, procesamiento y análisis de resultados, los que se plasman en un informe técnico manteniendo la secuencia establecida para estos fines.

Los resultados obtenidos se enmarcan en función del cumplimiento de los objetivos trazados, y la verificación o contrastación de las hipótesis planteadas, así podemos mencionar que producto de la aplicación de cuatro instrumentos, ejecutados luego de determinar su validez y confiabilidad, se rescatan datos puntuales como que en más del 80% se dan coincidencias en las calificaciones que reciben los docentes ubicándose en puntuaciones entre 14 y 17 en la escala vigesimal y que traducido a una presentación en categorías se ubican en el grupo de docentes con rendimiento COMPETENTE, lo cual rescata el trabajo académico en la FCEH_UNAP, no obstante las dificultades que se encuentran en la universidad estatal, también podemos destacar que en cumplimiento de los objetivos y de las hipótesis formuladas se llegó a generar los modelos correspondientes a partir de las variables independientes consideradas (por nosotros denominadas sub variables) en el trabajo que fueron: Programación; Metodología; evaluación; Conocimientos; responsabilidad; Capacidades pedagógicas; Satisfacción del alumno; Materiales y recursos; Condiciones de trabajo; Logros de objetivos; Revisión de la actividad docente, frente a la variable dependiente desempeño docente y que luego del análisis estadístico correspondiente nos permitió generar el modelo siguiente:

$$Y = -0.043 + 0.101 X_{11} + 0.067 X_{12} + 0.099 X_{13} + 0.092 X_{21} + 0.102 X_{22} + 0.078 X_{23} + 0.082 X_{31} + 0.095 X_{32} + 0.036 X_{33} + 0.110 X_{41} + 0.146 X_{42}$$

Donde:

X_{11} = Programación

X_{12} =Metodología

X_{13} =Evaluación

X_{21} =Conocimiento

X_{22} =Responsabilidad

X_{23} =Capacidades pedagógicas
 X_{31} =Satisfacción del alumno
 X_{32} =Materiales y recursos
 X_{33} =Condiciones de trabajo
 X_{41} =Logro de objetivos formativos
 X_{42} =revisión de actividad docente
 Y = desempeño docente

Y que luego del análisis de todas y cada una de las subvariables se realizó también el trabajo de generar modelos de cada factor sobre la variable dependiente y también de todos los factores en conjunto frente a la variable dependiente, arribando finalmente a la conclusión general donde destacamos el hecho de haber llegado a sugerir un modelo estadístico con base en las grandes variables, como sigue:

$$Y = -0.006 + 0.251 X_1 + 0.251 X_2 + 0.246 X_3 + 0.254 X_4,$$

Donde:

X_1 = propuesta docente
 X_2 =Interacción pedagógica
 X_3 =Satisfacción de necesidades
 X_4 =Reflexión sobre la practica
 Y = desempeño docente

Como propuesta opcional para la evaluación del desempeño del docente universitario en la necesidad de avanzar en el mejoramiento académico y la calidad educativa tan anhelada en la FCEH-UNAP.

INTRODUCCION

La evaluación del desempeño profesional del docente universitario en la FCEH-UNAP, surge como una necesidad en los momentos actuales en los que amerita contar con profesionales mucho mas competentes e involucrados en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes universitarios y donde se requiere una mayor y mejor formación académica y científica para que los futuros profesionales puedan desenvolverse eficientemente en el mundo globalizado y competitivo en el cual vivimos actualmente.

El principal objetivo consiste en generar una herramienta de evaluación del desempeño docente para lograr la mejora del proceso educativo y donde estén involucrados los dos agentes principales como son docentes y estudiantes.

En esta orientación era necesario tomar como referencia los elementos evaluativos del entorno y contextualizarlos a nuestra realidad institucional y particularmente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades (FCEH); para ello se hizo una revisión exhaustiva de los diversos enfoques que encontramos en las fuentes bibliográficas encontradas y obtenidas de diversas instituciones educativas universitarias del mundo.

En la diversidad de opiniones y criterios relacionados a variables e indicadores asociados a la evaluación de la docencia universitaria, donde no existe un modelo estandarizado. No obstante ello bajo nuestra propia óptica asumiendo el riesgo de que estamos entrando en una de las tareas mas arduas en que se han enfrascado teóricos e investigadores de la educación; enfrentamos el riesgo de desarrollar una opción de trabajo en la perspectiva de ir generando modelos que sirvan como base referencial para la evaluación del desempeño docente en el ámbito universitario, particularmente en la amazonia peruana y especialmente en la FCEH-UNAP.

Luego de revisar todas las variables posibles y sus indicadores con el apoyo de expertos en la materia, y haber efectuado las pruebas de validez y confiabilidad de los instrumentos con resultados superiores al 90% en cada uno de ellos, aplicado dichos instrumentos y efectuado el procesamiento respectivo de la información obtenida, llegamos a resultados que creemos representan una opción de poder tomarlos en cuenta para efectos de ir generando un modelo estándar a futuro de la evaluación del desempeño del docente universitario bajo el contexto de nuestra realidad amazónica.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. FUNDAMENTACION Y FORMULACION DEL PROBLEMA

1.1.1. FUNDAMENTACION

Tradicionalmente la evaluación de los docentes en la universidad ha estado centrada en la información provista por los estudiantes mediante una gran variedad de encuestas. Estas encuestas pueden ser caracterizadas a partir de algunos rasgos.

Se percibe claramente que las encuestas validaban implícitamente un modelo de docente tradicional caracterizado por su transmisividad, que entiende el proceso formativo del estudiante como el resultado de lo que el entrega, aunque en cada contexto puede requerirse una docencia diferente.

La evaluación tradicional orientada preferentemente al control de las acciones docentes de tipo administrativo más que pedagógico, lo cual ha generado un sesgo en la verdadera intención del proceso evaluativo.

Generalmente se utiliza una encuesta constituida por ítems donde lo positivo y negativo es explícito, lo que genera la posibilidad de que las respuestas se conviertan en premio o sanción al docente, sin que este instrumento provea información que permita apreciar la gestión de los procesos docentes. Además en las encuestas se incluyen elementos que están fuera del campo perceptual de los estudiantes; como por ejemplo la solidez metodológica o disciplinaria del docente, lo cual socava la validez del instrumento empleado.

Desde los años cincuenta hasta los ochenta, la investigación educativa reforzó este supuesto. El resultado más consistente de la investigación educativa en estos años se refería a la capacidad explicativa del contexto socioeconómico y cultural sobre los logros de la gestión educativa.

En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable **“desempeño profesional del docente”** como muy influyente, para el logro del salto cualitativo de la gestión educativa. Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para ello, la evaluación del docente juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

Por la función social que realizan los educadores quienes están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directamente o indirectamente sus servicios. Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema educativo, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a

contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas e insatisfacción y desmotivación de los docentes.

Por esta razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad.

La evaluación puede utilizarse para impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes, o bien puede invertirse y promover celos, miedos y rechazo expreso del profesorado debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes.

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

Todos los argumentos expuestos líneas arriba nos llevaron a plantear las interrogantes siguientes:

- ¿Cuál es el nivel de desempeño actual de los docentes de la FCEH-UNAP?
- ¿Cuál es el grado de influencia de los factores: Propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica en el desempeño del docente de la FCEH-UNAP?
- ¿Cómo construir un modelo estadístico opcional de evaluación del desempeño del docente universitario acorde con las exigencias del momento?

1.2. OBJETIVOS:

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el grado de influencia de los factores: Propuesta docente, Interacción pedagógica, Satisfacción de necesidades y Reflexión de la práctica docente en el desempeño profesional del docente de la FCEH-UNAP

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Medir el efecto educativo de la propuesta docente en el nivel de desempeño del docente FCEH-UNAP
- Medir el efecto educativo del factor interacción de la labor educativa en el nivel de desempeño del docente FCEH-UNAP
- Medir el efecto educativo de la satisfacción de necesidades en el nivel desempeño del docente FCEH-UNAP
- Medir el efecto educativo de la reflexión de la práctica docente en el nivel desempeño del docente FCEH-UNAP

- Medir el efecto conjunto de dos o mas variables independientes en el nivel desempeño del docente FCEH-UNAP

1.3. JUSTIFICACIÓN

La evaluación docente se ha venido dando, aunque sin tener en cuenta los criterios técnicos adecuados, además de la falta de orientación del **porque** y **para que** evaluar, la escasa o nula atención organizativa, y menos aun la asignación de recursos económicos para el cumplimiento de esta labor.

En los momentos actuales, la evaluación docente en la función de enseñanza, viene siendo considerada como una actividad muy importante en el espacio educativo, en la perspectiva de la mejora de la calidad de enseñanza, la mejora del currículo, la implementación de nuevos y mejores métodos de gestión institucional y la apertura de nuevos campos del conocimiento acorde con la modernidad y las perspectivas futuras.

En tal sentido la búsqueda de un sistema acorde con los tiempos y el contexto en el que se inserta la educación universitaria hoy en día es uno de los grandes factores para buscar una nueva forma de realizar la evaluación docente.

En tanto se de la importancia necesaria a la evaluación en el horizonte de la utilización de los resultados en la toma de decisiones coherentes, su papel en el campo educativo tomará mayor relevancia.

En tal sentido, se hace prioritario incidir en el desarrollo de la profesionalidad docente, cuyo centro no es otro que el de potenciar la reflexión continua y autónoma de los docentes, y de sus posibilidades de compartirla y reelaborarla en el marco de una comunidad. Esto no es un proceso ajeno a la realidad actual. Los docentes asumen como propias las ideas del colectivo en que se desempeñan, sus valores y tradiciones, creándose una cultura docente que tiene una gran carga de supuestos implícitos.

En este contexto, el presente estudio se justifica plenamente en la opción de renovar esfuerzos en la búsqueda de la mejora continua de la educación, lo que supone una evaluación como medio para la obtención de información útil y cuyos resultados permitan la toma de decisiones adecuadas y oportunas, generar un proceso de reflexión y sistematización que puede permitir luego ir mejorando los mecanismos para su formalización y utilización permanente en el ámbito de la UNAP.

1.4. FUNDAMENTACION Y FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Las hipótesis que planteamos en la investigación se fundamentan en la necesidad analizar en qué medida las variables teóricas: propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica docente influyen o no, y en qué medida respecto del desempeño

profesional del docente universitario, particularmente en la facultad de ciencias de la educación (FCEH) de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana (UNAP); es por ello que como hipótesis general nos proponemos probar si las cuatro variables teóricas consideradas en el estudio (factores) afectan positivamente sobre la variable dependiente, y a partir de esta hipótesis generamos el planteamiento de hipótesis específicas donde partimos de asociar cada variable teórica a la variable dependiente y analizar sus efectos, así mismo consideramos la opción de verificar si dos o más variables intermedias (sub variables) afectan positivamente al modelo o modelos que intentamos construir, en tal sentido las formulamos como siguen:

1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Los factores Propuesta docente, Interacción pedagógica, Satisfacción de necesidades y Reflexión sobre la práctica docente tienen influencia diferenciada en el desempeño profesional del docente FCEH-UNAP

1.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

1. La propuesta docente tiene influencia positiva en el nivel de desempeño del docente FCEH-UNAP
2. La interacción pedagógica tiene influencia diferenciada en el nivel de desempeño del docente de la FCEH-UNAP
3. La satisfacción de necesidades tiene gran influencia en el nivel de desempeño del docente de FCEH-UNAP
4. La reflexión sobre la práctica docente no influye grandemente en el desempeño profesional del docente de la FCEH-UNAP
5. La conjunción de dos o más variables independientes influyen grandemente en el desempeño profesional del docente de la FCEH-UNAP

1.5. IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES INDEPENDIENTES:

A continuación presentamos cada una de las variables teóricas, y sus variables intermedias cuyos indicadores se plantean en el punto de operacionalización de variables:

X₁ = Propuesta docente:

Esta variable teórica da cuenta de las ideas y concepciones que animan el trabajo del docente desde la programación, metodología, criterios de

evaluación en su campo disciplinar. A partir de esta gran variable se generan las siguientes variables intermedias que proponemos en nuestro estudio:

X₁₁ = Programación; Esta variable intermedia está referida a la planificación previa al trabajo académico a realizar en el aula, incluye elaboración y presentación de sílabos que luego debe ser informada al iniciar el curso y desarrollado secuencialmente, en función de las horas lectivas encargadas, manejando la bibliografía adecuada, diseñando y ejecutando actividades, prácticas de campo y de laboratorio.

X₁₂ = Metodología, Esta referida a la preparación de clases bien organizadas y estructuradas, debiendo transmitir la importancia y utilidad de los contenidos teórico - prácticos, demostrando claridad en sus exposiciones y generando el interés y participación de los estudiantes, demostrando vocación por la labor que realiza, respeto y exigencia disciplinar, haciendo uso de ayudas didácticas y de la tecnología, renovando contenidos y métodos de enseñanza, haciendo sus clases flexibles y adaptadas a las necesidades y capacidades de los alumnos.

X₁₃ = Evaluación, Tiende a medir el establecimiento de criterios y mecanismos de evaluación objetivos, llevando un registro permanente de la información respecto del proceso de aprendizaje, y donde las evaluaciones son coherentes con la programación y contenidos de la asignatura, actuando con justeza e imparcialidad y los resultados producto de las evaluaciones son entregados oportunamente.

X₂ = Interacción pedagógica:

Representa el conjunto de relaciones que ocurren entre los docentes y los estudiantes tanto en el nivel humano como en el disciplinario, involucrando procesos de construcción de conocimiento, responsabilidad y capacidades pedagógicas. Esta variable teórica la desagregamos en sus variables intermedias y empíricas como sigue:

X₂₁ = Conocimiento; pretende medir el grado de dominio de los contenidos que imparte el docente, el orden y claridad con que transmite sus conocimientos, el nivel de destreza y habilidad en el manejo de herramientas del entorno virtual así como dispone de información y conocimientos actualizados mostrando mucha facilidad para adecuar e incorporar innovaciones didácticas.

X₂₂ = Responsabilidad; Trata de medir el cumplimiento de horarios establecidos, asistencia regular y puntualidad, participando activamente en las actividades de su unidad académica y cumpliendo con las normas establecidas y la programación establecida, mostrando alto grado de satisfacción por la labor educativa que realiza.

X₂₃ = Capacidades pedagógicas; Responde a las capacidades inherentes de desarrollo de su labor académica con gran sentido de actualización y adecuación a los cambios, mostrando un comportamiento profesional

enmarcado en los valores éticos, morales y un alto grado de iniciativa y capacidad de respuesta a situaciones conflictivas haciendo uso de su capacidad verbal y no verbal para comunicarse eficientemente.

X₃ = Satisfacción de necesidades:

Esta gran variable, se refiere a las demandas y requerimientos a que deben responder los docentes. Estos son planteados, entre otros por la institución que busca el logro de determinado perfil de egreso; por la sociedad, que exige una determinada orientación valorica de los egresados, etc. En esta variable teórica se distinguen las siguientes variables intermedias, como sigue:

X₃₁ = Satisfacción del alumno; Debe manifestarse en como el docente contribuye a generar un clima adecuado de trabajo en el aula, que permita al estudiante sentirse satisfecho por la labor que el docente realiza en su asignatura, mostrando mucha atención, interacción y dedicación del alumno, y resaltando la importancia que el aprendizaje de los temas en la asignatura repercutirán en la mejor formación del educando.

X₃₂ = Materiales y recursos; Trata de medir en qué grado los materiales utilizados en el desarrollo académico son adecuados y fácilmente accesibles, en muchos casos generando diversidad de formas de elaboración, presentación y uso de materiales y recursos, incentivando a los estudiantes hacia la utilización de otros adicionales y propiciando el manejo de material didáctico complementario e innovador.

X₃₃ = condiciones de trabajo; Trata de medir si las condiciones de infraestructura y equipamiento son los más apropiados, la condición de aulas, bibliotecas y laboratorios, el número de alumnos por asignatura, la materia que imparte, el tiempo que dedica a otras actividades fuera de su labor docente y fundamentalmente la influencia de los ambientes en el trabajo del docente.

X₄ = Reflexión sobre la práctica:

Es parte central de la profesionalidad docente, y se refiere a la manera en que esta se lleva a cabo por el docente de manera continua, tomando decisiones, cuestionando y reorientando su quehacer, desarrollando conocimiento profesional. Componen esta variable teórica las siguientes variables intermedias:

X₄₁ = logro de objetivos formativos; Trata de medir el nivel de progreso y rendimiento de los estudiantes, y fundamentalmente el espacio que el docente se da para reflexionar y hacer autocrítica sobre su práctica educativa.

X₄₂ = Revisión de actividad docente; Tiene que ver con la reflexión en alta voz respecto de los resultados de aprendizaje obtenidos, analizar las carencias detectadas en la formación estudiantil, y los condicionantes internos y externos que pudieron dificultar o afectar su labor educativa en la asignatura.

VARIABLE DEPENDIENTE

Y= Desempeño profesional; Variable que será medida de forma cuantitativa en la escala vigesimal (0 a 20) y luego operacionalizada de ser necesario para efectos de interpretación y descripción de resultados a escala ordinal.

Debemos aclarar que las variables teóricas en nuestra investigación han sido elegidas a partir de un diagnóstico respecto de trabajos encontrados sobre el tema y de la participación de docentes que han opinado sobre las variables a seleccionar, tomando como base las características de contexto, sociales y educativas en nuestro medio. Finalmente se han seleccionado un grupo de variables que para efecto del estudio las denominamos “variables principales”.

Otras características o variables intervinientes que pudiesen ser factibles de influenciar en el modelo propuesto, serán sujetas de control en lo posible, así encontramos una variable interviniente que podría influenciar en el modelo es “categoría docente” la cual está siendo controlada al obtener información estadística considerando las características de esta variable, por lo que no afectara a la variable dependiente; es necesario mencionar que se hizo toda la depuración posible para controlar efectos de variables extrañas y a sabiendas que nuestro estudio se enmarcará específicamente en las variables consideradas y no en otras vinculantes.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. EVALUACIÓN TRADICIONAL EN LA UNIVERSIDAD

En América Latina, muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de **“proteger al docente”**, olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes para recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

La evaluación docente no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los docentes, si no como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del docente, como una manera de identificar las cualidades de un buen docente, para a partir de allí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Algunos estudios que hacen referencia al tema de investigación se manifiestan desde diversos enfoques que sin embargo cabe mencionarlos, así:

CRONBACH, en 1963, incorpora en la evaluación la preocupación por la recolección y el uso de la información a la que le asigna como finalidad su utilidad para la toma de decisiones; y la distinción entre evaluación formativa y evaluación sumativa.

En la investigación realizada en 1999¹ había demostrado que “las instituciones de educación superior en Colombia centran la evaluación profesoral en las informaciones obtenidas de la aplicación rutinaria de encuestas de opinión a los alumnos. Esta práctica, ejemplifica como se privilegia institucionalmente la docencia sobre las demás funciones sustantivas de las universidades, no debe olvidarse que el énfasis evaluativo señala con claridad las prácticas culturales y organizativas que se fomentan. Este modelo evaluativo ha hecho crisis en nuestras instituciones y como resultado la evaluación del profesor universitario aparece con un nivel de descredito que impide utilizar todo su potencial transformador”

1: Estudio realizado por 54 instituciones universitarias de Colombia

DOYLE(1976), ABBOTT Y PERKINS(1978) y MARSH(1982, 1984) consideran que algunas dimensiones son más consistentes que otras, pero que en general se pueden considerar dos núcleos fundamentales: Competencias y destrezas docentes que incluyen las dimensiones estructura, organización de contenidos, coherencia y claridad de exposición; destrezas y relevancia de contenidos; y también la actitud del profesor que incluye: actitud del profesor hacia el alumno individual y grupal, estimulación del alumno, dificultad, exigencia y justicia en la evaluación del rendimiento.

GARCIA, J.M (1988), en su publicación “Una aproximación empírica al estudio del constructo Competencia docente del profesor universitario” quien mediante una minuciosa investigación y análisis factorial determinó siete dimensiones que fueron traducidas luego a variables asociadas y luego convertidos en instrumentos de evaluación

DE LA ORDEN (1992) en su estudio “calidad y evaluación de la enseñanza universitaria” manifiesta que se debe poner todos los medios necesarios para que la información se recoja a través de instrumentos validos y confiables, entendiendo que la evaluación es un proceso de recogida sistemática de información, análisis, e interpretación de resultados de la labor docente, para a continuación emitir juicios de valor como base de la toma de decisiones. La evaluación proporcionara conocimiento de la situación de la que se parte inicialmente, siguiendo un cuidadoso diseño en etapas, tales como: planificación, selección y construcción de instrumentos de recogida de información, evaluación y seguimiento.

MATEO,j;ESCUDERO,T;DE MIGUEZ(1996); en el estudio “La evaluación del profesorado, un tema en debate” manifiestan que el colectivo del profesorado es uno de los fundamentales sobre los que se apoya la calidad y por ende la evaluación del sistema educativo; siendo considerada una actividad compleja, problemática y conflictiva, no habiendo encontrado todavía soluciones altamente satisfactorias entre las experiencias realizadas, surgiendo problemas y temores sobre su operativización. También señala que deben ser valoradas todas las tareas que el profesorado realiza en su labor docente, poniendo así de manifiesto: la capacitación sobre contenidos, preparación para poner en práctica los contenidos, método y proceso de enseñanza, etc.

MATEO et.al. (1996), manifiesta que todos los procedimientos y estrategias de recogida de información que ofrece la metodología evaluativa son aceptables coincidiendo en que los más utilizados e idóneos son los cuestionarios, entrevistas, observación e informes de autoevaluación.

GARCIA RAMOS, J.S; (2000), en su estudio “Evaluación y calidad del profesorado” manifiesta que si la institución educativa quiere responder positivamente al principio de excelencia, debe, a pesar de que la

evaluación es un proceso complicado, incorporarla a su actividad cotidiana. Somos conscientes de que en el aula se desarrolla un trabajo tanto a nivel de alumnado como de profesorado que debe ser valorado y analizado a profundidad. El primero está evaluado desde siempre; pero el segundo es el que en estos momentos nos interesa y del que deben de ponerse en marcha mecanismos que analicen en profundidad la labor docente.

El programa **PIEVA (2002)**, que a lo largo de los años trata de caracterizar el desempeño del docente universitario distinguiendo que factores del quehacer docente se les está dando mayor peso y como están siendo discriminados los distintos componentes de este por los estudiantes. Así mismo permite observar cómo se comportan las distintas variables que afectan el desempeño a nivel áulico del maestro, tales como el tamaño de grupo, la categoría del docente o su situación contractual. Busca como propósito fundamental la mejora del ejercicio en la docencia.

GONZALES et.al.(2007); en su estudio “evidencia empírica del programa institucional de evaluación académica y propuesta para su incorporación en el programa de estímulos al desempeño del personal docente (ESDEPED)”;

desarrolla un análisis de la información generando una base de datos obtenidos de evaluación de cursos de nivel superior , considerando 18 variables y utilizando una metodología de análisis factorial a la base de datos, evaluando la consistencia interna, confiabilidad por Alfa de cronbach y realizando una un análisis a la matriz de correlaciones.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. ASPECTOS REFERENTES A LA EVALUACIÓN

Partimos del conocimiento elemental de evaluación respondiendo a la interrogante siguiente:

¿Qué se entiende por evaluación?

“Lo fundamental es conocer, en primera instancia, cual es el papel que desempeña la evaluación, las funciones que cumple, quien se beneficia de ella. Se considera la evaluación como un proceso de análisis estructurado y reflexivo, que permite comprender la naturaleza del objeto de estudio y emitir juicios de valor sobre el mismo, proporcionando información para ayudar a mejorar y ajustar la acción” (**Ruiz, 1999**)

“La evaluación de algo es tan importante como informar a tiempo y a quien corresponda los resultados obtenidos, constituyendo insumos oportunos para la toma de decisiones” (**Miguez, 2001**).

En una evaluación, no solo es importante lo que se está evaluando y los instrumentos que se utilizan para ello, sino también el tipo de interacción

comunicativa que se construye cuando se evalúa y el contexto de convivencia en la que transcurre.

Debemos preocuparnos tanto de cuanto queremos específicamente evaluar y de cuáles son los mejores instrumentos para ello, como del tipo de relaciones comunicativas que fluirán en docentes y estudiantes durante la evaluación. La fuerte influencia de una concepción centrada en la medición nos impide postular una visión más integradora de la evaluación. El costo de esa reducción ha sido muy alto y lo pagamos caro, convirtiendo la práctica y el discurso evaluativo en algo tan técnico, tan ambiciosamente objetivo, que condiciona el proceso evaluativo y el logro de los objetivos de evaluación. Como sostiene **Basili y García (1995)**, el estilo comunicacional – relacional es un factor que afecta al conjunto del proceso de docencia, pero **“incide particularmente sobre los momentos de la evaluación: el afecto y la amabilidad del estilo relacional entre evaluadores y evaluados puede estimular o inhibir los procesos mentales que arribarán a la expresión del conocimiento”**. Estos nos ubican en la misma línea de preocupación que **Encinas** nos plantea en torno al clima emocional de la evaluación, que, en lugar de estimular a responder a un desafío, termina por inhibir a la persona.

2.2.2. Ejercicio de la docencia

Es un proceso complejo que exige una aproximación reflexiva, que la componen al menos cuatro dimensiones: Propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y Reflexión sobre la práctica.

Propuesta docente: Da cuenta de las ideas y concepciones que animan el trabajo del docente, su visión de los estudiantes, de la evaluación, del conocimiento, de su disciplina; se distinguen los siguientes criterios:

- Selección y organización del conocimiento: De que manera el docente selecciona y trabaja los contenidos disciplinarios para hacerlos enseñables.
- Principios evaluativos: Ideas fuerza que orientan al profesor para evaluar.

Interacción pedagógica: Es el conjunto de relaciones que ocurren entre los docentes y los estudiantes tanto en el nivel humano como en el disciplinario, involucrando procesos de construcción de conocimiento y de los sujetos; está constituido por los siguientes criterios:

- Relación teoría-práctica: Vinculación entre el conocimiento disciplinario y sus diversos niveles de la relación con la realidad profesional.
- Acceso al conocimiento: Formas en que el docente promueve el aprendizaje, desde la memorización a la creatividad.
- Relación interpersonal: Formas en que el docente interactúa con los estudiantes o los hace interactuar a ellos para promover el aprendizaje.

Satisfacción de necesidades: Se refiere a las demandas y requerimientos a que deben responder los docentes. Estos son planteados, entre otros por la institución que busca el logro de determinado perfil de egreso; por la

sociedad, que exige una determinada orientación valorica de los egresados, etc. En esta dimensión se distinguen los siguientes criterios:

- Orientación al perfil de egreso: Satisfacción de las demandas institucionales-sociales que exigen el cumplimiento de un determinado perfil de egreso.
- Formación valorica: formación de valores en los estudiantes relacionados con las demandas de la sociedad y estimulada desde la docencia.

Reflexión sobre la práctica: Es parte central de la profesionalidad docente, y se refiere a la manera en que esta se lleva a cabo por el docente de forma continua, tomando decisiones, cuestionando y reorientando su quehacer, desarrollando conocimiento profesional. Componen esta dimensión los siguientes criterios:

-Validez de los interlocutores: Grado de relevancia que el docente otorga a los actores del proceso formativo y sus visiones en relación con su propia docencia.

-Reflexión sobre la acción: Formas que adopta la reflexión del docente, toma de decisiones y puesta en práctica en el proceso de enseñanza.

Estas dimensiones son complejas, y cada una involucra los tres procesos que el docente vincula intencionalmente: aprendizaje, conocimiento y enseñanza.

2.2.3. Evaluación docente

Se hace necesario desarrollar un proceso de evaluación docente bajo el horizonte de tener claramente definido, porque, para que, y como evaluar; estas interrogantes las tratamos de responder como sigue:

a) ¿por qué evaluar?

Si queremos que la evaluación tenga valor constructivo para los implicados en las acciones evaluadoras, es imprescindible el conocimiento, análisis y debate conjunto de las evidencias que afloran durante el proceso de evaluación.

Ahora bien, aquí estamos ante un dilema de carácter ético difícil de resolver: por un lado, el derecho de los docentes a su privacidad y, por el otro, el derecho público a saber, o sea, el problema está en cómo compaginar la preservación de la privacidad del profesor y la convivencia de que los estudiantes sean informados sobre algo que les atañe tan directamente como la acción docente de la que son parte esencial, no sólo como un derecho legítimo, sino, y sobre todo, como la única posibilidad de poder participar racionalmente en el análisis conjunto de las situaciones del proceso pedagógico que tiene lugar en las aulas y fuera de ellas.

La salida no está en optar por una posición extrema, sino en reconocer el proceso del desempeño docente como responsabilidad común de docentes y estudiantes que han de potenciar comunidades de aprendizaje mutuo. Desde esta óptica, la privacidad como mezcla de lo personal y lo profesional deja de tener sentido situándose el análisis de toda acción

evaluadora en el ámbito público del aula, donde las responsabilidades y actuaciones son, inevitablemente, cooparticipadas y de dominio público.

En la necesidad de precisar que funciones debiera cumplir el proceso de una buena evaluación del desempeño profesional del docente; **VALDEZ, Héctor (2000)**; propone la clasificación siguiente:

- a) **Diagnóstica:** la evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño docente en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva a la Autoridad, jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus desaciertos.
- b) **Instructiva:** El proceso de evaluación debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño docente. Así, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- c) **Educativa:** Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el docente conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por docentes, padres, estudiantes, y directivos de la institución universitaria, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias percibidas.
- d) **Desarrolladora:** Como resultado del proceso evaluativo, se incrementa la madurez del evaluado, y la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, si no que aprende de ellos y conduce de forma más consciente su trabajo; sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer, y se libera de sus insatisfacciones consigo mismo, sintiendo la necesidad de auto perfeccionamiento.

Una de las precisiones esenciales que deben hacerse como parte del proceso de construcción de un sistema de evaluación de la función de los docentes, es la de sus fines, pues sin duda, ésta es una condición necesaria, aunque no suficiente para alcanzarlos.

Es cierto que los métodos de evaluación han sufrido cambios notables. Actualmente en las cátedras se utiliza y practica el proceso de evaluación constante, permanente.

MIGUEZ, Marina; LOUREIRO, Silvia (2001); presentan otro planteamiento donde manifiestan que la evaluación docente debe cumplir las funciones siguientes:

- a) **Retroalimentación.** La evaluación debe dar información a los docentes sobre sus logros y sus dificultades y al resto de la institución sobre la enseñanza.
- b) **Toma de decisiones.** Los resultados de la evaluación docente deben ser un insumo para tomar decisiones orientadas a mejorar el proceso de enseñanza.

- c) **Identificación de necesidades de formación.** Deben desarrollarse estrategias adecuadas que permitan satisfacer dichas necesidades.

También presentamos la propuesta de la evaluación docente por competencias, surgido a partir del **Congreso internacional de evaluación de la función docente, Universidad de la frontera, Temuco, 2003**, orientada a cumplir las funciones de:

- a) **Retroinformación.** La evaluación debe dar información a los docentes y estudiantes sobre las características, avances, logros y dificultades que cada uno (o grupo) muestra en el proceso.
- b) **Reforzamiento:** La evaluación debe reforzarse desde dos perspectivas: influir positivamente en la motivación del docente y ayudar a evocar, aplicar y transferir sus conocimientos.
- c) **Toma de decisiones:** La información que brinda la evaluación docente debe servir como elemento de juicio para tomar decisiones orientadas a optimizar el proceso de aprendizaje.
- d) **Autoconciencia:** La evaluación docente debe generar un aprendizaje importante para el docente, es decir, la autorregulación, la cual se desarrolla a partir de la conciencia que el docente va adquiriendo sobre cuál es el papel que desempeña en el proceso de aprendizaje, como la orienta, qué logra en dicho proceso y qué dificultades tiene en el mismo. Los resultados de la evaluación docente deben ser reflejo de cada una de las acciones que se desarrolla en el aula con los alumnos, de manera que cada una responda a su finalidad.
- e) **Favorecer la comprensión** de la práctica docente en el conjunto de la actividad académica y en sus diferentes contextos particulares.
- f) **Calidad docente:** Ofrece una primera aproximación a la calidad de la docencia en el correspondiente centro de enseñanza superior.
- g) **Favorece el interés:** Propicia la participación y la apropiación del profesorado, individual e institucionalmente considerado, en los procesos de evaluación docente.
- h) **Profundidad y rigor:** Busca detectar, cada vez con mayor profundidad y rigor, la necesidad de desarrollar la docencia en cada contexto con niveles de calidad aceptables.
- i) **Identificar las necesidades de formación:** El docente debe estar en constante actualización a fin de ofrecer las estrategias más adecuadas para su satisfacción.

b) ¿para qué evaluar?

Se persigue desarrollar los procedimientos, métodos, técnicas apropiadas, conducentes a analizar la situación en que se encuentra la docencia en el campo educativo universitario y que conduzcan a la obtención de la calidad educativa esperada.

Una evaluación interesada en afirmar la autoestima de las personas, que potencia lo mejor de ellas para enfrentar el desafío de aprender, asume el

papel que juegan las interacciones, el lenguaje y el diálogo en la convivencia que se construye en el aula.

Para superar una práctica evaluativa que recae en el docente como autoridad cerrada y en las calificaciones como instrumentos disciplinarios, encontramos propuestas diversas, así:

Giroux y Penna (1990); proponen una evaluación cuya fuerza está en su carácter dialógico, interactivo: “Ella misma implica un diálogo entre estudiantes y profesores sobre los criterios, la función y las consecuencias del sistema educativo”. En ese sentido ese tipo de calificación dialogada “pone en manos de los estudiantes cierto control sobre la asignación de las notas y al mismo tiempo atenúa la correspondencia tradicional entre calificaciones y autoridad”. Es interesante anotar las posibilidades que se pueden abrir cuando logramos Explicitar, a tiempo, los criterios de evaluación, sobre todo aquellos trabajos más exigentes. Más aun, podemos llegar a elaborar, con los propios estudiantes, los criterios de evaluación y proponerles que, basándose en ellos, se autoevalúen o coevalúen entre pares.

Santos (1993); se aproxima a una perspectiva evaluativa caracterizada como “un proceso de diálogo, comprensión y mejora” donde el juicio de valor que la evaluación realiza se basa y nutre del “diálogo y la reflexión compartido de todos los que están implicados directa o indirectamente en la actividad evaluada”. Más aun, el autor nos menciona que “los evaluadores han de hacer viable el diálogo desde actitudes abiertas, sencillas, tolerantes y comprensivas. Así mismo, han de buscar las condiciones (tiempo, espacio, explicaciones, garantías) en que ese diálogo pueda desarrollarse adecuadamente y han de cumplir los requisitos éticos que garanticen el respeto de las personas”.

La posibilidad que abre el diálogo sobre la evaluación con los alumnos y demás actores, considerando para ello las edades respectivas, marca un clima comunicacional diferente y genera condiciones para desmitificar la evaluación, tornarla más transparente y graduarle espacios de corresponsabilidad entre los profesores y estudiantes. Ello demanda, por cierto, una actitud de madurez creciente entre ambos para que los diálogos no se conviertan en una suerte de facilismo evaluativo, a cambio de asegurar el orden y la disciplina del aula o buen clima de amistad con el docente.

“La evaluación docente no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que debe tener un buen docente para, a partir de allí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. Es inaceptable la desnaturalización de la evaluación como forma de control externo de presión desfigurado de la profesionalización y formación de los docentes. Resultaría por tanto sin sentido, apelar a un modelo coercitivo de evaluación profesoral, pues en todo caso las

transformaciones educativas deben ser logradas con los docentes y no contra ellos”. (**Ponencia presentada por Héctor Valdés Veloz, Cuba, en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ciudad de México, 23 al 25 de mayo de 2000**)

c. ¿cómo evaluar?

La evaluación del desempeño docente conlleva a utilizar diferentes métodos, con una serie de enfoques y por tanto genera una situación bastante compleja y difícil, pues cada método tiene sus respectivas ventajas y limitantes desde la óptica que se le mire.

En este punto debemos tener en cuenta los diversos métodos explicitando las dimensiones a evaluar para ejecutar de manera válida y confiable el proceso evaluativo del desempeño profesional del docente.

Valdez, Héctor (2000); en el “Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente”, planteo su propuesta de métodos y dimensiones a evaluar siguientes:

<u>Método</u>	<u>Dimensiones que evalúa</u>
1. Observación de clases	+ capacidades pedagógicas + Sistema de relaciones interpersonales con sus alumnos + Responsabilidad en el desempeño de sus funciones + Emocionalidad + Resultados de su labor educativa
2. Encuesta de opiniones profesionales	+ Capacidades pedagógicas + Emocionalidad
3. Pruebas objetivas estandarizadas y Test sobre desarrollo humano educativa	+ Resultados de su labor
4. Portafolio	+ Responsabilidad en el desempeño de sus funciones
5. Test de conocimientos y ejercicios De rendimiento profesional	+ Capacidades pedagógicas
6. Autoevaluación	+ Capacidades pedagógicas + Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Una descripción somera de los métodos considerados por **Valdez (2000)**, se traducen en lo siguiente:

1. Observación de clases. Diversos enfoques coinciden en que la evaluación directa en la evaluación del desempeño del docente resulta muy importante, sin embargo las observaciones no deberían tener un papel tan

predominante y que por su presencia se ignoren aspectos de la enseñanza que no son fácilmente observables.

En términos generales la observación, es buena para considerar comportamientos o acciones, pero es una herramienta muy limitada para lograr comprender los pensamientos y sentimientos del sujeto observado. Así, si se desea saber cómo se comporta un docente con un grupo de alumnos durante una clase, la observación puede ser buena forma de reunir información. Y por el contrario, si se quiere saber cómo se comportan los docentes de una manera determinada, la observación por si sola sería una elección incompleta. También sería un procedimiento inadecuado si se quisiera saber cómo se siente un docente durante una clase.

Actualmente se utiliza un amplio abanico de instrumentos que incluyen listas de comportamientos, sistemas de categorías, informes escritos, resúmenes, y sistemas de clasificación. Los procedimientos también varían con respecto al grado de inferencia que pueden requerir para categorizar los comportamientos observados.

Los métodos de observación pueden presentarse como abiertos y cerrados (**Wright, 1969**), En los primeros se incluyen notas, narraciones, informes, así como películas o cintas de video; los sistemas cerrados ponen énfasis en la reunión de datos y centran su atención en tipos o aspectos específicos del comportamiento. Estos incluyen sistemas de categorías y signos, así como listas de comportamientos y escalas de clasificación.

Un instrumento que puede utilizarse es, La **guía de observación estructurada**. Tiene la ventaja de su simplicidad en la interpretación del resultado, pero al mismo tiempo la desventaja de que en la práctica de la enseñanza resulta difícil asegurar si un tipo de acción se observa o no se observa en términos absolutos; debiendo esto guiarse por el criterio lo más cercano a la realidad del evaluador.

También podemos utilizar, la **Encuesta de opiniones profesionales** que puede hacerse mediante:

Entrevista por un evaluador par, Es una entrevista estructurada, en base a criterios del marco establecido, y que debe ser aplicado preferentemente por un evaluador par de la misma facultad.

Los evaluadores pares son docentes en ejercicio, seleccionados y capacitados previamente, para realizar la entrevista, tomar nota de las respuestas del docente y posteriormente, codificar las respuestas procesar la información y darle un puntaje cuantitativo entre 0 y 20; luego clasificarlo en uno de los siguientes niveles: Destacado, Competente, Básico, o Insatisfactorio.

Informe de referencia de terceros, Se obtiene a partir de un instrumento estructurado a partir de preguntas construidas en base a los criterios establecidos para la evacuación. Este instrumento lo pueden absolver el jefe de departamento, los directores de escuela en casos necesarios, o el superior jerárquico del evaluado; quien o quienes deben emitir un dictamen en escala vigesimal y luego traducido a los niveles: Destacado, Competente, Básico, o Insatisfactorio.

En general estos informes deben emitirse por al menos dos personas distintas y por separado, de modo tal que no implique perjuicio al evaluado

por subjetividad de un solo evaluador; no obstante se tendrá en cuenta un factor de ponderación especial cuando se trata de un solo evaluador.

Pruebas objetivas estandarizadas y tests sobre desarrollo humano, Al hablar de desarrollo integral o formación humana se está haciendo referencia a un aspecto de lo humano de gran amplitud, que dificulta el distinguir todos los aspectos o variables que lo componen. Por ello lo primero es decidir que explorar, lo cual no resulta tarea fácil. En tal sentido es conveniente concebir un conjunto de criterios que conduzcan la selección.

Entre otros pueden resultar útiles los siguientes criterios:

- Que resulten posible de explorar a través de instrumentos relativamente masivos.
- Que presente relación con el desarrollo de competencias en las áreas que el docente a evaluar imparte, o que no resulten una transversalidad utópica e impracticable con éxito y naturalidad.
- Que se relacionen con los procesos de toma de decisiones de los alumnos.

De esta manera se pueden explorar aspectos o variables tales como el auto concepto, la autorregulación, motivación y valores. Un docente que confía en sus capacidades para aprender y para relacionarse con los demás (auto concepto), que es capaz de desplegar esfuerzos y poner en práctica hábitos de aprendizaje y enseñanza efectivos (autorregulación), deseoso e interesado por aprender(motivación), que asume con responsabilidad sus compromisos y orienta su existencia hacia una relación armónica y cooperativa con su entorno(valores), tiene más probabilidades de lograr adecuados niveles de logros en su desempeño profesional y lo que es más importante, transformarse en una persona con un desarrollo integral y pleno.

El acto educativo debe ser considerado como una acción eminentemente humanizadora, es decir, una acción capaz de favorecer y potenciar en los alumnos la interiorización y desarrollo de valores humanos.

Los valores no son directamente observables, pero si las actitudes y el respeto a las normas, así como el esfuerzo por comprenderlas y defenderlas. Su evaluación debe ser diversa pues cada actitud se puede estimar desde diferentes puntos de vista y distintos procedimientos, tales como: La observación sistemática, observación intergrupala, los cuestionarios, las escalas tipo liker, los dilemas valorativos (tipo Kohlberg), los tests psicológicos, los tests proyectivos, la autoevaluación, etc.

Portafolio, Se entiende como un receptáculo, archivo, un expediente donde se colocan de manera ordenada con arreglo a una guía preconcebida, documentos relativos a un grupo de actividades del docente que sirven para testimoniar una parte de su desempeño profesional.

Podríamos esperar que los docentes elaboren un portafolio como un ejercicio de acumulación de papeles y una pérdida de tiempo tanto para ellos como para las personas encargadas de revisarlos. En esta perspectiva concebimos el portafolio como un file que documentan y controlan fundamentalmente los directivos (jefes de departamento, director de

escuela, jefe de asuntos académicos, etc), y que se construye a partir de una estructura preconcebida que encaje dentro de la naturaleza propia del trabajo del docente y de las actividades de este que se quieran documentar, en cada ciclo académico.

A partir del modelo propuesto, el portafolio puede estructurarse tomando en cuenta los siguientes componentes:

- Sílabos
- Horario de clases
- Control de asistencia y puntualidad diario a clases en particular y al trabajo en general
- Planificación de clases y otros documentos anexos, analizados en el departamento académico por sus colegas de especialidad y afines a la asignatura(as) en el ciclo correspondiente, haciendo notar las sugerencias y propuestas escritas para mejora.
- Normativa vigente (estatuto, reglamento, directivas, memorandos, etc)
- Formato de cada una de las evaluaciones escritas u otras
- Ficha de control de evaluaciones (inicio, proceso, salida) a los estudiantes
- Evaluaciones externas a los alumnos y al docente por directivos o supervisores de los diferentes niveles de dirección intra o extrauniversitarios.
- Resumen del trabajo desarrollado en el ciclo académico.

Test de conocimientos y ejercicios de rendimiento profesional, Los ejercicios de rendimiento del docente se crearon para medir conocimientos y capacidades que parecen de vital importancia para que tenga lugar una buena enseñanza, pero que puede resultar muy difícil o imposible medir mediante la utilización de exámenes convencionales u otros métodos para evaluar el desempeño profesional del docente.

Entre los ejercicios de rendimiento que se han desarrollado con éxito en diferentes Países podemos citar:

- Desarrollo de una clase por un docente a un grupo de alumnos observada por sus colegas de especialidad o departamento académico.
- Comentarios críticos de un docente sobre lo observado en una cinta de video o en una clase desarrollada directamente.
- Dar respuestas ante sus colegas a preguntas formuladas por alumnos por escrito, sobre la materia que el docente imparte.
- Presentar la planeación de una clase que debe impartir próximamente y argumentar el por qué de las actividades diseñadas.

Los ejercicios de rendimiento que requieren que se dé o se realice una crítica de una clase, están diseñados para someter a examen la habilidad global del docente para preparar y dictar una clase, y requieren mucho más que la simple aplicación de capacidades concretas.

Ahora bien, resulta necesario tener presente que los ejercicios de rendimiento pueden mostrar lo que un docente es capaz de hacer, pero no pueden revelar lo que normalmente hace. Para comprobar esto se dan otros métodos de evaluación.

Auto evaluación, La autoevaluación es el método por medio del cual, el propio docente es solicitado para hacer un sincero análisis de sus propias características de desempeño.

Entre los objetivos de este método de evaluación del desempeño del docente se pueden citar:

- Estimular la capacidad de autoanálisis y auto crítica del docente, así como su potencial de autodesarrollo.
- Aumentar el nivel de profesionalidad del docente.

Bolam (1988), Escudero (1992) y De Vicente (1993), han evidenciado que la autoevaluación es una propuesta esencial para facilitar la teoría del cambio y promover una cultura innovadora en los centros y aulas.

La autoevaluación sitúa al propio docente en el principal protagonista de la tarea evaluadora, mientras que la heteroevaluación se lleva a cabo por los directivos o por una comisión evaluadora que ellos presiden y que integran además a colegas, padres, etc. Según el énfasis que dé a una o a otra, se estimulará el protagonismo del profesorado o se ponderará el control externo de la acción docente.

La autoevaluación reflejará el proceso de desarrollo profesional partiendo de la narración de la tarea educativa, profundizándose en el contraste entre la historia vivida, críticamente asumida y la transformación de la acción futura, mediante el autoanálisis de la práctica pasada más cercana.

El papel fundamental de la evaluación en la actualidad es expandir las oportunidades para que los docentes reflexionen sobre la enseñanza examinando analíticamente el proceso docente educativo. Por esa razón es muy importante el uso de la autoevaluación en todo sistema de evaluación del desempeño profesional del docente que desee implementar.

A continuación examinamos brevemente las técnicas que con frecuencia se utilizan al aplicar este método:

- Retroalimentación proporcionada por cintas de video y audio

Esta técnica implica la grabación de un episodio pedagógico para el propósito de la autoevaluación.

Es el medio potencialmente más poderoso de autoevaluación, pues permite al sujeto evaluado verse a sí mismo como lo ven los demás, por lo que algunos autores llaman a esta técnica confrontación con uno mismo.

La técnica con frecuencia implica el uso de algún instrumento de observación dirigida que aclare qué es lo que se desea observar.

En numerosas investigaciones realizadas en EE.UU. se ha encontrado que la retroalimentación proporcionada por cintas de videos es de gran utilidad para proporcionar cambios a largo plazo en el desempeño del docente.

- Hojas de auto clasificación

Una hoja de auto clasificación es un instrumento que requiere que el docente se puntué a sí mismo en lo referente a una diversidad de capacidades pedagógicas, donde la escala de medición puede ser numérica o categórica.

- Informes elaborados por el propio docente

Estos informes son similares a las hojas de auto clasificación, en que son un instrumento escrito preparado por el docente, pero difieren en el hecho de que estos informes normalmente utilizan un formato abierto que consiste en respuestas a preguntas relacionadas con la instrucción y educación que brinda a sus alumnos.

- Materiales de auto estudio

Son algunos programas diseñados de tal manera que el propio docente puede valorar y analizar su estilo de enseñanza, así como investigar técnicas y materiales alternativos. Frecuentemente, estos materiales adoptan la forma de un texto de enseñanza programada.

- Cuestionarios a alumnos y/o padres de familia

Estos instrumentos se elaboraran teniendo en cuenta los criterios y las dimensiones consideradas a ser evaluadas y que ameriten obtener información por esta vía; previo a su aplicación serán sometidos a validez y confiabilidad.

2.2.4. Características de la evaluación docente

La evaluación de la función docente debe cumplir con las características siguientes:

Evaluación integral. Que incluye diversos aspectos de la función docente tales como organización, interacción con los alumnos, puntualidad, y respeto por los alumnos.

Si la evaluación es por competencias, debe integrar las dimensiones del **saber conceptual, saber hacer, Saber ser y saber vivir**; es decir, se evalúa al docente en su integridad.

Evaluación permanente. Si la evaluación es continua se podrán identificar fortalezas y dificultades.

En el caso de una evaluación por competencias permanente es capaz de identificar los problemas y dificultades durante el proceso mismo. La evaluación debe servir al docente para que haga las correcciones y reciba los apoyos necesarios, de modo que al final del proceso no se quede con interrogantes, como generalmente sucede con la evaluación clásica o tradicional.

Evaluación participativa. Involucra directamente al colectivo docente y al estudiantil, los departamentos académicos y los órganos de dirección de la facultad correspondiente.

La evaluación del docente por competencias, al ser participativa, integra a todos los agentes educativos que se relacionan más directamente con el

proceso. Los propios estudiantes participan directamente en la evaluación docente, no sólo como informadores sino como agentes centrales.

Evaluación contextual. Acorde a la realidad institucional, sistematizando y extendiendo las experiencias que se hayan desarrollado.

Dado el proceso que la evaluación no puede estar desprovista del contexto en el que se realiza el proceso de aprendizaje y del nivel en el que se inició dicho proceso, puede correrse el riesgo de fallar en su valoración y los juicios que se haga no serán los más acertados. Necesitamos del contexto para entender mejor los resultados y tomar las mejores decisiones postevaluativas.

2.2.5. Principios para la aplicación de un modelo de evaluación

Bacharach (1989), identificó cuatro principios para la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño del docente que pone énfasis en el desarrollo profesional de los docentes.

1. Principio de la evaluación basada en las capacidades frente a aquella basada en el rendimiento.

Este principio consiste en centrar el sistema de evaluación en la valoración de las capacidades que con más probabilidad pueden contribuir a un rendimiento eficaz, más que a medir el rendimiento en sí mismo.

Una ventaja derivada de centrar la atención de la evaluación basada en las capacidades en vez del rendimiento, es que la primera garantiza, al menos mínimamente, que incluso los alumnos con un rendimiento más bajo tengan la oportunidad de aprender con un profesor capacitado.

Si los docentes son evaluados mediante el uso de medidas de rendimiento de sus resultados, la Asunción implícita es que la capacidad del docente es meramente una condición suficiente de buen rendimiento. En cambio, si se evalúa directamente a los docentes sobre sus capacidades, la asunción es que la capacidad del docente es una condición necesaria para que este tenga un buen rendimiento. Debe haber un equilibrio entre la orientación de los sistemas de evaluación de docentes hacia los resultados y a las capacidades.

2. Principio asociado a los criterios de desarrollo frente a los criterios de evaluación uniforme.

Este principio implica especificar criterios de evaluación múltiples que reflejen el estadio de desarrollo de un docente o un grupo de docentes en vez de formular un único grupo de criterios y luego aplicarlo uniformemente a todos ellos. Si hemos de tomar en serio la noción de desarrollo profesional del docente, debemos abandonar la práctica típica de utilizar criterios idénticos para evaluar a profesores principiantes y veteranos.

3. Principio de evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas

Este principio reconoce la naturaleza subjetiva de la enseñanza en el proceso de evaluación del docente. La fuente de dicha subjetividad debería reconocerse de inmediato; es difícil conseguir un sistema de evaluación objetivo en la educación por que la enseñanza no es simplemente la

aplicación técnica de un conjunto de procedimientos claramente definidos para actuar ante problemas claros y predecibles. En lugar de ello, la enseñanza implica el ejercicio de la razón para soluciones alternativas en situaciones inherentemente inciertas.

Interesa lograr una evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad de tal proceso, al mismo tiempo que trate de encontrar procedimientos cada vez más objetivos.

4. Principio de la evaluación formativa frente a la evaluación sumativa

Este principio implica la utilización del sistema de evaluación como un conjunto de técnicas de diagnóstico diseñadas para fomentar la mejora del docente, en vez de como un proceso formulado para producir una valoración a favor o en contra del docente.

Mientras que los sistemas basados en estándares competitivos tienden a hacer uso de la evaluación sumativa, los sistemas basados en estándares de desarrollo se centran fundamentalmente en la evaluación formativa.

2.2.6. Estándares de desempeño profesional

Los sistemas educativos que han diseñado modelos de evaluación del docente han defendido tres tipos de estándares de desempeño profesional diferentes: estándares mínimos, competitivos y de desarrollo.

1. Estándares mínimos. Especifican los niveles de rendimiento que se espera alcancen y mantengan los docentes. Estos permiten el riesgo de que entren o se mantengan en el ejercicio profesional, docentes incompetentes. Un sistema de evaluación del desempeño docente, debe hacer algo más que garantizar la presencia de capacidades y conocimientos básicos; debe alentar a los profesionales a desarrollar sus capacidades al máximo.

2. Estándares competitivos. Tienen como propósito proporcionar incentivos y compensaciones por alguna clase de rendimiento superior o por determinados tipos del mismo. El salario según méritos y la mayoría de las escalas profesionales emplean estándares competitivos por que proporcionan unos incentivos a los docentes sobre la base de la competitividad. Incluso aunque los requisitos para obtener dichos incentivos sean a veces expresados en términos de nivel absoluto del docente o de la calidad de rendimiento del mismo, el número de compensaciones existentes es casi siempre limitado. Cuando el nivel absoluto lo alcanzan más docentes que las compensaciones que existen entonces se limita el número de ellos por conseguir las mismas.

Rosenholtz y Smylie (1984), han criticado los planes de salario según méritos precisamente por que generan competitividad entre los docentes y deterioran la colegialidad entre los mismos.

Por estas razones los estándares competitivos son claramente inapropiados en un sistema de evaluación diseñado para facilitar el crecimiento profesional. Los estándares competitivos simplemente animarán a los docentes a competir por un número limitado de promociones o compensaciones económicas, en vez de proporcionar a todos los docentes

los medios e incentivos para lograr un mayor crecimiento profesional. Si solamente el docente excepcional puede conseguir la recompensa, entonces por qué se habría de molestar el docente medio en intentarlo? Hay más docentes medios que excepcionales, un sistema basado en estándares competitivos puede dar como resultado más desmotivación que motivación.

3. Estándares de desarrollo. Están diseñados para fomentar el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los docentes especificando las áreas de capacidades u objetivos de mejora. En vez de apoyarse en enfoques correctivos (mínimos) o competitivos, los estándares de desarrollo ponen el énfasis sobre la capacidad de desarrollo y mejora de los docentes.

Muchas de las propuestas de salario según mérito y escalas profesionales han fracasado porque no evalúan a los docentes para que tenga lugar el desarrollo de estos sino para especificar los niveles mínimos de rendimiento (estándares correctivos) o para fomentar la competitividad entre los docentes con respecto a las escasas recompensas que pueden obtener.

2.2.7. Modelos de evaluación del desempeño docente

Un marco de referencia para comprender mejor la práctica de la evaluación de la acción del docente en países que han iniciado un proceso de reforma educativa, lo sustentan algunos modelos de evaluación que presentamos luego:

- **Modelo centrado en el perfil del docente**

Este modelo consiste en evaluar el desempeño del docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un docente ideal.

Estas características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen diferentes grupos (alumnos, padres, directivos, docentes) sobre lo que es un buen docente o a partir de observaciones directas o indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los docentes que están relacionados con los logros de sus alumnos.

Una vez establecido el perfil, reelaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de auto evaluación, mediante un evaluador externo que entrevista al docente, mediante la consulta a los alumnos y sus padres, etc.

La participación y consenso de los diferentes grupos de actores educativos en la conformación del perfil del docente ideal es sin dudas un rasgo positivo de este modelo.

Sin embargo este modelo ha recibido también críticas negativas, entre las que se destacan:

-Establece el perfil de un docente inexistente y cuyas características son prácticamente imposibles de inculcar a futuros docentes, ya que muchas de ellas se refieren a rasgos de carácter difícilmente enseñables mediante la capacitación.

-Puede haber poca relación entre las características del buen docente según las percepciones de los diferentes actores educativos y las calificaciones de los alumnos, entre otros productos de la educación.

2. Modelo centrado en los resultados obtenidos

La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos.

Este modelo surge de una corriente de pensamiento que es muy crítico sobre la escuela y lo que en ella se hace. Los representantes del mismo sostienen que para evaluar a los docentes “el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace este, sino en lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el docente hace”.

El establecimiento de este criterio como fuente esencial de información para la evaluación del docente se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje, que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación.

Por otra parte es cuestionable la justicia que hay en considerar al docente como responsable absoluto del éxito de sus alumnos, pues como sabemos los resultados que obtienen los alumnos son efectos de múltiples factores, uno de los cuales, es el docente.

3. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del docente que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

Este modelo ha predominado en los últimos 50 años, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente.

Esta forma de evaluación ha recibido una crítica fundamentalmente referida a la persona que realiza la evaluación. Se objeta que los registros obedecen a la concepción de que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

4. Modelo de la práctica reflexiva

Consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción.

El modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como “una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los docentes crecen continuamente mientras enfrentan,

definen y resuelven problemas prácticos” a la que **Schon (1991)**, llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera. Aunque básicamente cuando hablamos de acción nos estamos refiriendo a la clase, también puede concebirse su utilización para cualquier otra forma de organización del proceso enseñanza - aprendizaje.

En la ejecución de este modelo se contemplan tres etapas:

- Una sesión de observación y registro anecdótico de la actividad;
- Una conversación reflexiva con la persona que se observa para comentar lo observado y en la que se hacen preguntas encaminadas a descubrir significatividad y coherencia de la práctica observada.
- Una conversación de seguimiento en la que se retoman los temas conversados y las acciones acordadas en la segunda etapa. Si es necesario y conveniente en esta etapa se puede hacer una nueva observación por registro.

La aplicación de este modelo requiere de la existencia de un sistema de supervisión, con personas y tiempos destinados a ello. Sin embargo, el modelo puede ser adaptado para que la observación sea hecha por otras personas.

La evaluación es esencialmente un juicio de valor, profundamente comprensivo de una realidad, en este caso con la acción y participación del profesorado en el diseño y desarrollo de la tarea educativa y en su proyección socio relacional y profesionalizadora. Para configurarse como juicio ajustado, crítico – formativo de la acción e implicación de los participantes necesita de la indagación y de la innovación.

La indagación como base de acción y fundamentación de los datos que sintetiza y acota la realidad a juzgar, sin indagación la evaluación y específicamente la del docente carece de una base esencial. La innovación proyecta y da razón de ser a la evaluación.

Un modelo utilizado por la **Universidad de la República, Montevideo , Uruguay**; fue el de **APROXIMACIÓN MULTIFOCAL** para analizar el proceso educativo, basado en cinco formularios, cuyos resultados particulares dentro de un entramado realizando el cruzamiento correspondiente de los instrumentos:

1. Auto evaluación docente
2. Evaluación del docente por su coordinador
3. Evaluación del coordinador por sus coordinados
4. Valoración del curso
5. Encuesta de opinión estudiantil

Estos cinco formularios integran un sistema que se entendió básico y mínimo, estableciéndose la posibilidad de utilizar otros de forma opcional, entre ellos:

1. Reunión entre docentes que participaron del curso y estudiantes al final del semestre
2. Encuestas de opinión inicial y/o intermedia
3. Encuestas a alumnos de otros años que ya han aprobado la asignatura
4. Encuestas y entrevistas a egresados
5. Entrevistas a estudiantes y docentes

6. Informe interpretativo de retroalimentación de las encuestas de opinión estudiantil
7. Visita a las clases de docentes más experimentados de la institución
8. Opinión didáctico-pedagógica de especialistas de la institución.

2.2.8. Alternativa de evaluación

Ante los modelos descritos, nuestra opción fue de elegir alguno de estos modelos o construir nuestro propio modelo que concentre las características de nuestra realidad y las exigencias del entorno.

El hecho de asumir una evaluación del tipo tradicional basada fundamentalmente en la opinión de los estudiantes y algunos otros argumentos sin mayor sustento técnico y académico, nos llevaron a la opción de proponer una alternativa de evaluación acorde al momento actual y futuro de manifiesta evolución educativa y la necesidad de prepararnos para una competitividad cada vez mayor; por lo que se hace necesario contar con información acerca del proceso evolutivo del docente como una necesidad sentida por la comunidad universitaria y el entorno social y económico, mas ella no puede limitarse solo a la que puedan brindar los estudiantes. Por lo cual debe darse una mirada más completa de la docencia y que dé cuenta de su complejidad.

El modelo que se propone se estructura en el hecho de que el docente es el responsable directo de conducir los procesos pedagógicos concretos de formación de cada estudiante. Sin embargo no es el responsable directo de todo, como se percibe en la evaluación tradicional; se ha excluido en consecuencia la consideración de los aspectos infraestructurales y organizacionales que afectan su desempeño pues no están en su campo de decisiones; esto ayudaría a construir una evaluación más justa.

Dos aspectos de suma importancia para el modelo son: El mérito y el valor del docente, así mientras los pares y superiores evalúan el mérito y el valor del docente; los estudiantes solo se refieren a esto último, pues el primero escapa a su competencia. Por merito entendemos la mirada en torno a las características de un docente en cuanto persona, es decir, cualidades académicas que podríamos llamar intrínsecas pues no dependen directamente del contexto en que se halle su bagaje disciplinario, su puntualidad, etc. El valor, en cambio está referido al grado en que el docente satisface a los propósitos institucionales de formación. Así, merito y valor no necesariamente van de la mano, aunque si suelen potenciarse mutuamente.

Sobre la base de los argumentos expuestos, consideramos que nuestro enfoque debe sostenerse en lo siguiente:

1. Teniendo en cuenta las funciones perseguimos una evaluación **Desarrolladora**, como resultado del proceso evaluativo pues tratamos de incrementar la madurez del evaluado, capaz de auto evaluar critica y

permanentemente su desempeño; sintiendo la necesidad de auto perfeccionamiento constante.

2. En la orientación de para que evaluar, buscamos una evaluación que se caracterice por ser **dialógica, de comprensión y mejora permanente**.
3. En cuanto a los principios, el que perseguimos es fundamentalmente el de **evaluación formativa**, en la necesidad de fomentar la mejora del docente antes que producir una valoración a favor o en contra del docente.
4. Si nos ubicamos en un modelo, nuestro horizonte es el de **Modelo de la práctica reflexiva**, orientado hacia la mejora permanente del docente universitario y no hacia el control para despidos o promoción. Buscamos esencialmente una evaluación comprensiva de la realidad generando la acción y participación del docente en el diseño y desarrollo de la tarea educativa de indagación e innovación.

3. DEFINICION CONCEPTUAL DE TERMINOS

Para efectos de lograr un mejor entendimiento de la terminología utilizada en el estudio, tratamos de enfatizar en los conceptos siguientes:

1. Calidad de la educación

“El concepto de calidad en la educación superior es un concepto multidimensional. No solo abarca las tres funciones clásicas del tríptico misional de Ortega y Gasset: Docencia, investigación y extensión, lo que se traduce en calidad de su personal docente. Calidad de su programa y calidad de sus métodos de enseñanza-aprendizaje, sino que comprende también la calidad de sus estudiantes, de su infraestructura y de su entorno académico. Todos estos aspectos relacionados, mas una buena dirección, un buen gobierno y una buena administración, determinan el funcionamiento de la universidad y la imagen institucional que proyecta a la sociedad en general” (CRESALC-UNESCO, 1997).

2. Profesional docente

Hace referencia no solo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

3. Desempeño docente

“El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo(el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre

contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos”(PAVEZ U., Jorge ;2001)

4. Evaluación

Una evaluación se la conceptúa normalmente como un **juicio sistemático sobre el valor o mérito de algo**:

a) Por “**algo**” puede entenderse un proceso, una tecnología, un programa, etc En nuestro caso, este “**algo**” es el desempeño docente, de manera que hablamos de un **juicio integral sobre el valor o mérito del desempeño de la función docente**.

b) “**Sistemático**” significa que no es un mero juicio espontáneo o intuitivo, si no, un ejercicio planificado/organizado que comporta el recurso a algún tipo de método.

Evaluar la conceptuamos como el acto de proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, destacando los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, planteando hipótesis de mejora y sobre todo, a partir del conjunto de datos e informes mas fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea.

5. Evaluación docente

La conceptuamos como un juicio de valor basado en referentes bien consolidados a los que tender y con los que contrastar la realidad evaluada; Evaluar al docente no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del sistema educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes y de generación de culturas innovadoras en la institución.

6. Evaluación del desempeño profesional docente

Es un proceso sistemático de obtención de datos validos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

CAPITULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

3.1. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES:

VARIABLE DEPENDIENTE:

Y: Desempeño profesional docente

Se refiere al calificativo que recibe el docente universitario, luego de la aplicación de cada uno de los instrumentos de captación de información, los cuales serán cuantificados en función de pesos y puntuaciones para cada instrumento en escala vigesimal, a partir de cuyos resultados el docente puede ubicarse en las siguientes categorías:

Destacado. Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en los indicadores evaluados. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se esta evaluando, o bien, por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento de los indicadores. En la escala vigesimal tiene un puntaje de 18 a más.

Competente. Indica un desempeño profesional adecuado en los indicadores evaluados. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aun cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño. En la escala vigesimal alcanza un puntaje entre 14 y 17.

Básico. Indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en los indicadores evaluados, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente). En la escala vigesimal alcanza un puntaje entre 11 y 13.

Insatisfactorio. Indica un desempeño que presenta claras debilidades en los indicadores evaluados y estas afectan significativamente el quehacer docente. En la escala vigesimal alcanza un puntaje menor o igual que 10.

VARIABLES INDEPENDIENTES:

A continuación detallamos cada una de las variables teóricas (dimensiones), sus variables intermedias y los indicadores para cada una de ellas:

X₁ = Propuesta docente

Esta variable teórica da cuenta de las ideas y concepciones que animan el trabajo del docente desde su programación, metodología, criterios de evaluación en su campo disciplinar. A partir de esta gran variable se generan las siguientes variables intermedias que proponemos en nuestro estudio:

X₁₁ = Programación:

- Planifica adecuadamente su quehacer educativo
- Entrega e informa oportunamente el programa de la asignatura
- Desarrolla programa de forma adecuada y rigurosa
- El programa justifica el número de horas lectivas
- El programa se cubre de manera satisfactoria

- Renueva y actualiza el programa
- Propone bibliografía pertinente básica y complementaria
- Diseña y establece actividades y prácticas para consolidar contenidos de asignatura

X₁₂ = Metodología:

- Las clases están bien preparadas, organizadas y estructuradas
- Transmite la importancia y utilidad de los contenidos Teorico-practicos
- Muestra claridad en las exposiciones
- Fomenta el interés y la participación estudiantil
- Demuestra vocación y motivación que posee y transmite
- Genera respeto, exigencia de disciplina y control de grupo
- Usa adecuadamente ayudas didácticas y empleo de tecnología
- Renueva contenidos y métodos de enseñanza
- Utiliza sistema de clases flexible y adaptado a las capacidades y necesidades de los estudiantes
- La comunicación es fluida y espontanea

X₁₃ = Evaluación:

- Establece criterios y procedimientos de evaluación objetivos
- Registra información sobre el proceso de aprendizaje
- Las evaluaciones(teórico - practicas) se ajustan a la programación y contenidos de la asignatura
- Informa y entrega evaluaciones
- Capacidad para actuar con justicia, imparcialidad y realismo

X₂ = Interacción pedagógica:

Representa el conjunto de relaciones que ocurren entre los docentes y los estudiantes tanto en el nivel humano como en el disciplinario, involucrando procesos de construcción de conocimiento, responsabilidad y capacidades pedagógicas. Esta variable teórica la desagregamos en sus variables intermedias y empíricas como sigue:

X₂₁ = Conocimiento:

- Domina de contenidos de la asignatura
- Orden y claridad en transmisión de conocimientos
- Destreza y habilidad de herramientas en entorno virtual
- Capacidad y disposición de información y conocimientos actualizados
- Facilidad para incorporar innovaciones didácticas de interés

X₂₂ = Responsabilidad:

- Asistencia, puntualidad y permanencia en clases
- Participa en actividades de la unidad académica
- Cumple con la normatividad vigente y el programa académico establecido
- Muestra nivel de satisfacción en la labor que realiza

X₂₃ = Capacidades pedagógicas:

- Capacidad en el desarrollo de su labor en el aula
- Capacidad de actualización y adecuación a los cambios
- Comportamiento profesional y promotor de los valores éticos y morales
- Calidad de comunicación verbal y no verbal
- Iniciativa y capacidad de respuesta a situaciones problemáticas

X₃ = Satisfacción de necesidades:

Esta gran variable, se refiere a las demandas y requerimientos a que deben responder los docentes. Estos son planteados, entre otros por la institución que busca el logro de determinado perfil de egreso; por la sociedad, que exige una determinada orientación valorica de los egresados, etc. En esta variable teórica se distinguen las siguientes variables intermedias y sus indicadores, como sigue:

X₃₁ = Satisfacción del alumno:

- Contribuye a un adecuado clima de trabajo en el aula
- Satisfacción por la labor docente en la asignatura
- Nivel de atención, dedicación e interacción con los alumnos
- Entusiasmo y empatía en las sesiones de clase

X₃₂ = Materiales y recursos:

- Materiales recomendados adecuados y fácilmente accesibles
- Utiliza diversas formas de presentación(orales, escritas, visuales, experimentales, etc)
- Fomenta uso de recursos adicionales a los utilizados en clase
- Genera y utiliza material didáctico complementario en innovador

X₃₃ = Condiciones de trabajo:

- Materias y grupos que imparte
- Número de alumnos aproximado en la asignatura
- Condiciones de infraestructura básica y adecuada
- Dedicación a actividades administrativas u otras en la institución

- Cumplimiento de obligaciones de horarios y tutorías

X₄ = Reflexión sobre la práctica:

Es parte central de la profesionalidad docente, y se refiere a la manera en que esta se lleva a cabo por el docente de manera continua, tomando decisiones, cuestionando y reorientando su quehacer, desarrollando conocimiento profesional. Componen esta variable teórica las siguientes variables intermedias y sus indicadores:

X₄₁ = logro de objetivos formativos:

- Nivel de progreso y rendimiento académico de los estudiantes
- Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión y autocritica sobre la práctica educativa

X₄₂ = Revisión de la actividad docente:

- Reflexión sobre resultados de aprendizaje y carencias detectadas en la formación estudiantil
- Condicionantes internos y externos que dificultan la labor docente

La información correspondiente a cada una de estas variables intermedias y sus indicadores se obtuvo a través de la aplicación de los instrumentos de captación de datos diseñados, los cuales fueron cuantificados en función de pesos y puntuaciones para cada instrumento en escala vigesimal, a partir de cuyos resultados la evaluación del docente podrá ubicarse en las siguientes categorías:

Destacado. Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en los indicadores evaluados. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando, o bien, por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento de los indicadores. En la escala vigesimal tiene un puntaje de 18 a más.

Competente. Indica un desempeño profesional adecuado en los indicadores evaluados. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aun cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño. En la escala vigesimal alcanza un puntaje entre 14 y 17.

Básico. Indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en los indicadores evaluados, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente). En la escala vigesimal alcanza un puntaje entre 11 y 13.

Insatisfactorio. Indica un desempeño que presenta claras debilidades en los indicadores evaluados y estas afectan significativamente el quehacer docente. En la escala vigesimal alcanza un puntaje menor o igual que 10.

3.2. TIPIFICACION DE LA INVESTIGACION

Tipo:

1. Según el nivel de medición y análisis de información:

- Investigación cuantitativa (Modelo de enfoque cuantitativo); porque recolectamos, analizamos y vinculamos datos cuantitativos y cualitativos en el mismo estudio y donde interesa la conversión de datos cualitativos en cuantitativos para efectos de los análisis correspondientes; su argumento teórico se sustenta en el libro “Metodología de la Investigación”(2006) de HERNANDEZ R., FERNANDEZ C., BAPTISTA P.
- Investigación descriptiva–explicativa; en una primera fase intentamos describir la realidad en función de los resultados obtenidos; luego avanzamos en la opción de buscar explicaciones mediante el cruce o relación de variables para plantear propuestas de explicación al problema causal sustentado en la fuente “Metodología y diseños en la investigación científica” (2002) de SANCHEZ C. Hugo.

2. Según el objeto de estudio:

Investigación aplicada; pues nuestro propósito fundamental es buscar solución a un problema concreto de forma constructiva y utilitaria y en la aplicación de conocimientos teóricos a determinada situación concreta y consecuencias prácticas que de ella se deriven; se sustenta en el planteamiento de SANCHEZ C. Hugo y SIERRA B. Restituto.

Diseño:

1. Por el número de variables independientes:

Diseño multivariado; con énfasis en el estudio diferencial, mediante técnicas estadísticas de modelización multinomial o jerárquica; Regresión lineal múltiple; El análisis multivariado se hace para representar las interrelaciones entre variables a partir de regresiones, así como para analizar la influencia de las variables independientes sobre la dependiente, y construir algún modelo causal, se sustenta en los planteamientos de la fuente “METODO, TEORIA E INVESTIGACION” (2008) de MORALES D. Francisco y SIERRA B. Restituto.

2. Por el método empleado:

- Correlacional; Para medir el grado de relación entre las variables independientes; y estas frente a la variable dependiente.
- Causal – comparativo; con la finalidad de observar el comportamiento de una variable independiente sobre la dependiente tratando de controlar estadísticamente las otras variables.

Se sustenta en los planteamientos de HERNANDEZ R., FERNANDEZ C., BAPTISTA P.

3.3. ESTRATEGIAS PARA LA PRUEBA DE HIPOTESIS

Los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos previstos fueron sometidos a una evaluación previa de depuración, crítica y consolidación.

Luego se revisó la codificación de cada uno de los instrumentos para enseguida ingresar la información a los programas estadísticos: SPSS.17.0, Excel y Word 2007.

A partir de los resultados que nos proporcionaron los programas antes mencionados, se hizo el análisis correspondiente haciendo uso de la estadística descriptiva, inferencial y dentro de esta última presentar y desarrollar el análisis de los modelos estadísticos por efecto del cruce de variables y por consiguiente contrastar o verificar las hipótesis planteadas; y finalmente llegar a proponer algún modelo estadístico en función de las variables estudiadas, como base de futuras evaluaciones en la FCEH-UNAP, y de referencia para otros estudios que se realicen en cuanto a evaluación docente.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. POBLACIÓN:

Población objetivo:

Está constituida por la totalidad de docentes de la FCEH registrados en los padrones de la Oficina de personal de la UNAP, los cuales se distribuyen en los siguientes departamentos académicos: Matemática e Informática; Idiomas; Lengua y Literatura; Ciencias de la educación; Filosofía; Ciencias sociales.

Población accesible. Está conformada por los docentes en actividad de la FCEH, por departamentos académicos y que se ubican en las categorías de auxiliar, asociado, y principal.

3.4.2. MUESTRA

Esta se determinó teniendo en cuenta dos grupos: docentes y estudiantes, a partir de la población accesible se utilizó el muestreo estratificado considerando los estratos por categorías: Auxiliar, Asociado y principal, que permitió determinar el número de participantes y la forma de selección de los mismos en base a elección aleatoria y consentimiento voluntario para ser involucrados en el estudio.

Inicialmente se confeccionó el marco poblacional o listado de los docentes de la FCEH por categoría en la escala profesional establecida para la Universidad Peruana.

Para la selección de la muestra de docentes se trabajó sobre la base del muestreo estratificado (considerando a cada categoría como un estrato), determinando luego mediante las técnicas de muestreo, el número de docentes por categoría, y luego aleatoriamente; previo consentimiento de los docentes se eligieron a los participantes en el estudio.

La información consolidada de la población accesible en estudio y de la muestra calculada se aprecia como sigue:

Categoría	Docentes	Factor de calculo	Muestra calculada
Principal	33	0.3056	11
Asociado	33	0.3056	11
Auxiliar	42	0.3888	14
Total	108	1	36

Para la determinación de la muestra total se trabajo sobre la base de la técnica que nos proporciona el Muestreo aleatorio simple (MAS), y utilizando una fórmula con el factor de corrección para poblaciones finitas, siguiente:

$$n = (NZ^2 pq) / (Nd + Z^2 pq)$$

Donde:

n: Tamaño de muestra calculado(36)

N: Tamaño de la población implicada en el estudio (108)

Z: Valor tabular de la distribución normal estándar (1.645)

p: proporción de docentes con estimación de desempeño profesional adecuado (0.29)*

q: proporción de docentes con estimación de desempeño profesional inadecuado (0.71)*

d: nivel de precisión fijado por el investigador (0.10)

La muestra de estudiantes se hizo mediante selección aleatoria de un grupo de estudiantes por cada docente elegido previamente, tomando en cuenta la(s) asignatura(s) a dictar por el docente seleccionado; a dichos estudiantes se les aplico el instrumento elaborado para tal fin.

Criterios de inclusión y exclusión

a.1. Criterios de inclusión:

- + Participación voluntaria y consentida de los docentes
- + Ser docente en actividad
- + Tener asignada carga académica
- + No tener problemas judiciales u otros que afecten su labor educativa

a.2. Criterios de exclusión:

- + Motivos de enfermedad manifiesta
- + Negativa a participar como elemento de muestra
- + Docente con problemas de sanciones disciplinarias comprobadas

3.5. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de información se hizo uso de los instrumentos descritos a continuación:

1. Ficha informativa

(*): Esta información se obtuvo a partir de una muestra piloto

2. Cuestionario de auto evaluación docente
3. Ficha de entrevista por evaluador par
4. Cuestionario de opinión estudiantil
5. Guía de observación al docente

1. Ficha informativa

En esta ficha se consignan los datos generales del docente involucrado en el estudio, y alguna otra información resaltante.

2. Cuestionario de autoevaluación docente

Este instrumento consistió en una pauta estructurada a partir de criterios previamente establecidos; a través de ella se invito al docente a reflexionar y entregar la percepción de su potencial de autodesarrollo, su capacidad de autoanálisis y autocritica, su nivel de profesionalidad y cultura innovadora.

Frente a cada pregunta del cuestionario, el docente evaluó su propio desempeño respondiendo las alternativas en la escala de puntuaciones de 1 a 5.

Posteriormente estas puntuaciones se tradujeron a una escala vigesimal (0 a 20) que dio lugar a los calificativos en alguno de los siguientes niveles: Destacado, competente, Básico o insatisfactorio.

El cuestionario de autoevaluación fue aplicado al docente evaluado en día fecha y hora establecida.

Previo a su aplicación el instrumento fue sometido a las pruebas de validez y confiabilidad, mediante juicio de expertos alcanzando el 97.6% de validez, y 95.4% de confiabilidad mediante la prueba ALPHA de Croambach.

3. Entrevista por un evaluador par

Es una entrevista estructurada, construida en base a los criterios del marco establecido, y que se aplicó por un evaluador par preferentemente de la misma facultad y/o departamento académico; la información solicitada a los pares se refirió a información objetivamente valorada respecto de aquellos elementos de su actividad, que los colegas conocen directamente y que deben expresar de tal manera que puedan utilizarse para su mejora.

Los evaluadores pares fueron docentes en ejercicio, seleccionados previamente, para realizar la entrevista, tomar nota de las respuestas del docente y posteriormente, codificar las respuestas en uno de los siguientes niveles: Destacado, competente, Básico o Insatisfactorio.

La entrevista se realizo en un lugar apropiado del ambiente en que se desempeña el docente evaluado. Cuando esto no fue posible, la

entrevista se realizó en un lugar distinto, previa aprobación del responsable de la evaluación.

Previo a su aplicación, el instrumento fue sometido a las pruebas de validez y confiabilidad, mediante juicio de expertos alcanzando el 99.14% de validez, y 98.3% de confiabilidad mediante la prueba ALPHA de Croombach y 95.6% mediante el método de SPLIT HALF.

4. Cuestionario de opinión estudiantil

Este instrumento se construyó teniendo en cuenta los criterios y las variables consideradas a ser evaluadas y que ameritaron obtener información por esta vía, fundamentalmente aspectos relacionados con el tipo, naturaleza y calidad de la práctica docente en el aula; previo a su aplicación el instrumento fue sometido a las pruebas de validez y confiabilidad, mediante juicio de expertos alcanzando el 98.48% de validez, y 97% de confiabilidad mediante la prueba ALPHA de Croombach y 92.8% mediante el método de SPLIT HALF.

5. Guía de observación al docente

Este instrumento permitió observar una clase en la asignatura previamente determinada; se construyó teniendo en cuenta las variables en estudio a evaluar y que permitieron obtener evidencias por este medio y que son difíciles de conseguir de otra forma como son: clima en el aula, naturaleza de las interacciones alumno-docente, procesos de aprendizaje conducidos por el docente y el funcionamiento general de la clase; esta información permitió contrastar y verificar la información recibida por la aplicación de otros instrumentos.

Previo a su aplicación el instrumento en referencia fue sometido a las pruebas de validez y confiabilidad, mediante juicio de expertos alcanzando el 98.79% de validez, y 97.6% de confiabilidad mediante la prueba ALPHA de Crombach y 91.8% mediante el método de SPLIT HALF.

En términos generales, la información recibida de evaluadores pares fue contrastada con la suministrada por el Jefe inmediato y a su vez estos se contrastaron con los instrumentos aplicados a estudiantes y al mismo docente en referencia a los indicadores de logro previamente establecidos, las variables intermedias y generalizando luego a las variables teóricas.

El formulario de auto evaluación lo absolvió cada uno de los docentes que participaron en la muestra, una vez culminado el curso que impartió; al mismo tiempo se completó el formulario de evaluación de terceros. La entrevista de pares se hizo en el

transcurso del ciclo académico, el formulario de opinión estudiantil sobre el docente se aplicó en el momento más apropiado que permitió evaluar la mayor parte del curso, preferentemente coincidiendo con las últimas semanas del dictado de los cursos.

Es propicio, indicar que a partir de esta experiencia, una vez concluido el periodo de evaluación fijado, se llevó a cabo el análisis estadístico a partir de los resultados obtenidos.

Aspectos éticos de participación de los sujetos muestra

Los sujetos muestra participaron voluntariamente en el estudio mostrando interés y aportando la información necesaria con la mayor seriedad y veracidad en todo el proceso y en el momento de ser requeridos. Por nuestra parte asumimos el compromiso de mantener la información personal recibida en estricta confidencialidad.

CAPITULO IV. TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONTRASTE DE LAS HIPOTESIS

El trabajo de campo se realizó en estricto cumplimiento a la planificación desarrollada, aplicando los instrumentos a los involucrados como elementos de muestra; luego de hacer el proceso de revisión, depuración y análisis de la información obtenida; utilizando los programas SPSS.17, Excel y Word en ese orden, nos permitieron cumplir con lo previsto.

4.1. PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Los datos obtenidos, producto de la aplicación de instrumentos nos llevó a consolidarlos a través de resultados que lo hacemos considerando tres fases:

1. ANALISIS UNIVARIADO Y DE INFORMACION GENERAL BASICA

Este se traduce en cuadros estadísticos elementales que permiten orientar el trabajo de investigación hacia el logro de los objetivos propuestos, haciendo hincapié en la presentación de medidas de resumen que nos proporciona la estadística descriptiva en el marco de que las variables han sido manejadas desde la óptica de generar un modelo cuantitativo, pues cada una de las variables se han trabajado en esta perspectiva, lo que sin duda alguna nos permitirá también en algún momento darle una orientación en escala ordinal para efectos del análisis correspondiente.

Utilizando el procedimiento de CUBOS OLAP, que nos permite crear una tabla con varias capas que contienen totales, medias y otros estadísticos; y a partir del cual presentamos los resultados resumidos en los cuadros siguientes:

Cuadro 01. Docentes de la FCEH por Categoría

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Principal	11	30.6	30.6
Asociado	11	30.6	61.1
Auxiliar	14	38.9	100.0
Total	36	100.0	

En el presente cuadro observamos la distribución muestral de los docentes en el estudio, apreciándose un 30.6% de participación de los docentes principales y asociados; y 38.9% en auxiliares.

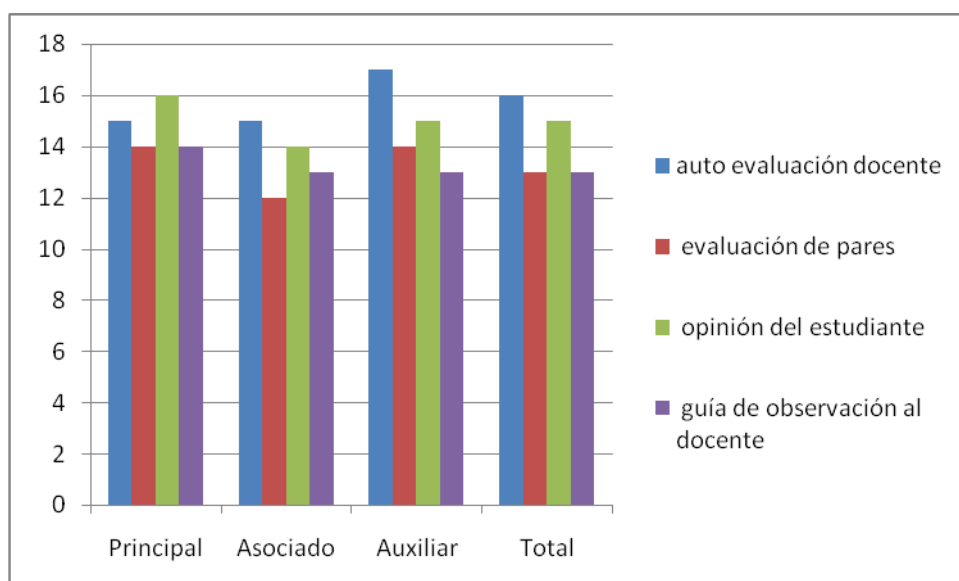
Cuadro 02. Medición cuantitativa promedio por categoría docente de LA PROGRAMACIÓN en función de los instrumentos aplicados

Instrumento	Principal	Asociado	Auxiliar	Total
Auto evaluación docente	15.05	15.47	16.69	15.82
Evaluación de pares	13.72	11.51	13.59	12.99
Opinión del estudiante	15.74	14.38	15.39	15.19
Guía de observación al docente	13.88	12.96	13.00	13.26

El cuadro presentado respecto de la Variable PROGRAMACION que debe elaborar el docente para el desarrollo de su asignatura, nos permite apreciar la coherencia o discrepancia desde el punto de vista del propio docente frente a la opinión de su par, la opinión del estudiante y la observación del jefe inmediato; así encontramos en líneas generales que producto de la aplicación del instrumento de autoevaluación, los docentes alcanzaron en promedio 15.82 puntos en la escala vigesimal y en la escala ordinal significa que en promedio los docentes se ubican en el grupo de COMPETENTE. Le sigue la opinión del estudiante con promedio de 15.19 puntos, coincidiendo en la escala de COMPETENTE. La guía de observación al docente nos lleva a ubicar al docente en el grupo de BASICO.

Si observamos los resultados obtenidos según la categoría docente, también encontramos coincidencia en los calificativos en la escala de COMPETENTE; con la excepción de los calificativos en la categoría de docentes Asociados, donde encontramos que la evaluación de pares en promedio otorga una puntuación de 11.51 (grupo BASICO) y de la guía de observación que da un puntaje promedio de 12.96 (grupo BASICO).

GRAFICO Nº 01. PROGRAMACION DOCENTE

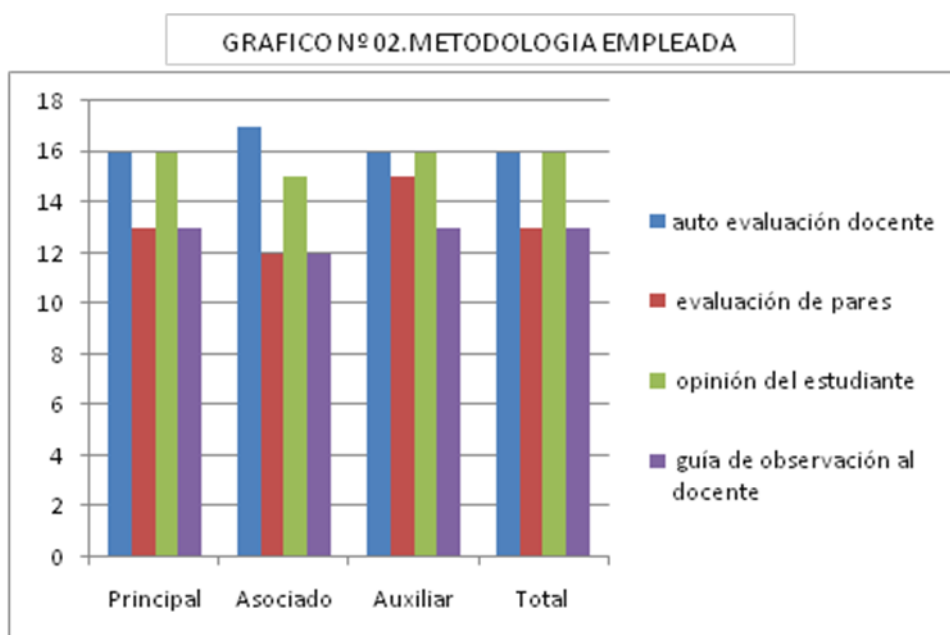


Cuadro 03. Medición cuantitativa promedio por categoría docente de LA METODOLOGIA EMPLEADA en función de los instrumentos aplicados

Instrumento	Principal	Asociado	Auxiliar	Total
Auto evaluación docente	15.78	16.60	16.37	16.26
Evaluación de pares	13.37	11.57	14.58	13.29
Opinión del estudiante	16.24	14.83	16.21	15.80
Guía de observación al docente	13.31	12.05	13.22	12.89

El cuadro está referido a la Variable METODOLOGIA empleada por el docente en su trabajo académico y nos permite apreciar en términos globales los resultados producto de la autoevaluación de los mismos docentes donde encontramos una puntuación promedio de 16.26 en la escala vigesimal y traducido a escala ordinal significa que en promedio los docentes se ubican en el grupo de COMPETENTE. Le sigue la opinión del estudiante con promedio de 15.80 puntos, coincidiendo en la escala de COMPETENTE, de forma similar ocurre con la evaluación de pares. Sin embargo la guía de observación al docente ubica al docente en el grupo de BASICO.

Si observamos los resultados obtenidos según la categoría docente, encontramos coincidencia en los calificativos en la escala de COMPETENTE tanto en la categoría de principal como en auxiliar; con la excepción de los calificativos en la categoría de docentes Asociados, donde vemos que la evaluación de pares en promedio otorga una puntuación de 11.57 (grupo BASICO) y de la guía de observación que da un puntaje promedio de 12.05 (grupo BASICO).



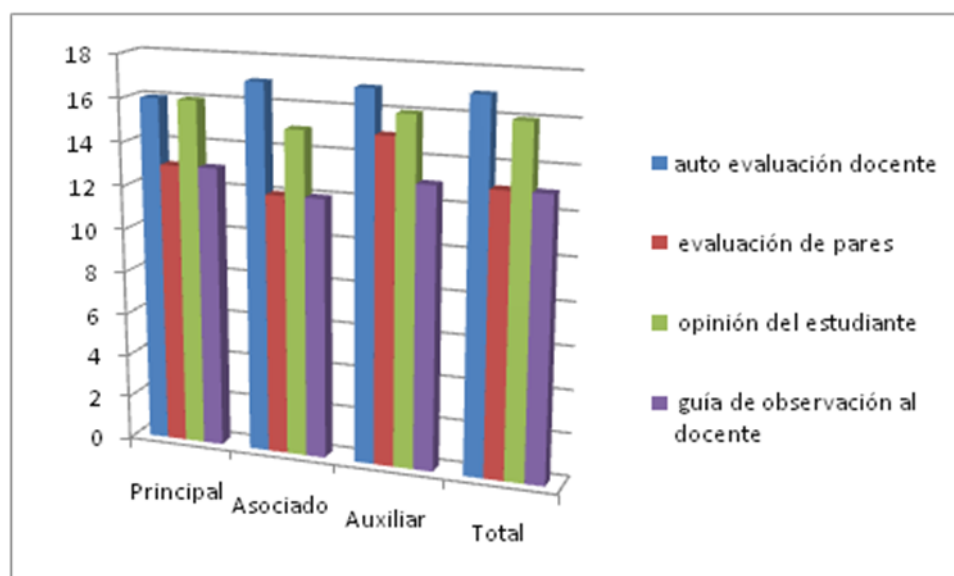
Cuadro 04. Medición cuantitativa promedio por categoría docente de LA EVALUACION QUE IMPLEMENTAN en función de los instrumentos aplicados

Instrumento	Principal	Asociado	Auxiliar	Total
Auto evaluación docente	15.87	16.58	17.47	16.71
Evaluación de pares	13.00	12.27	14.64	13.42
Opinión del estudiante	16.07	14.96	15.80	15.62
Guía de observación al docente	12.65	12.00	12.97	12.58

El cuadro presentado respecto de la Variable EVALUACION que debe implementar el docente para medir el rendimiento y avances logrados por los estudiantes durante el desarrollo de la asignatura, nos permite apreciar que en términos generales producto de la autoevaluación, los docentes alcanzaron una puntuación promedio de 16.71 puntos en la escala vigesimal y en la escala ordinal significa que en promedio los docentes se ubican en el grupo de COMPETENTE. Le sigue la opinión del estudiante con promedio de 15.62 puntos, coincidiendo en la escala de COMPETENTE. La evaluación de pares nos lleva a ubicar al docente en el grupo de BASICO.

Si observamos los resultados obtenidos según la categoría docente, también encontramos coincidencia en los calificativos en la escala de COMPETENTE; con la excepción de los calificativos en la categoría de docentes principales, donde encontramos que la evaluación producto de la aplicación del instrumento “guía de observación docente” en promedio otorga una puntuación de 12.65 (grupo BASICO) y en el caso de los docentes asociados , que la evaluación de pares les da una puntuación promedio de 12.27 (grupo BASICO).

GRAFICO Nº 03. EVALUACION QUE IMPLEMENTAN LOS DOCENTES



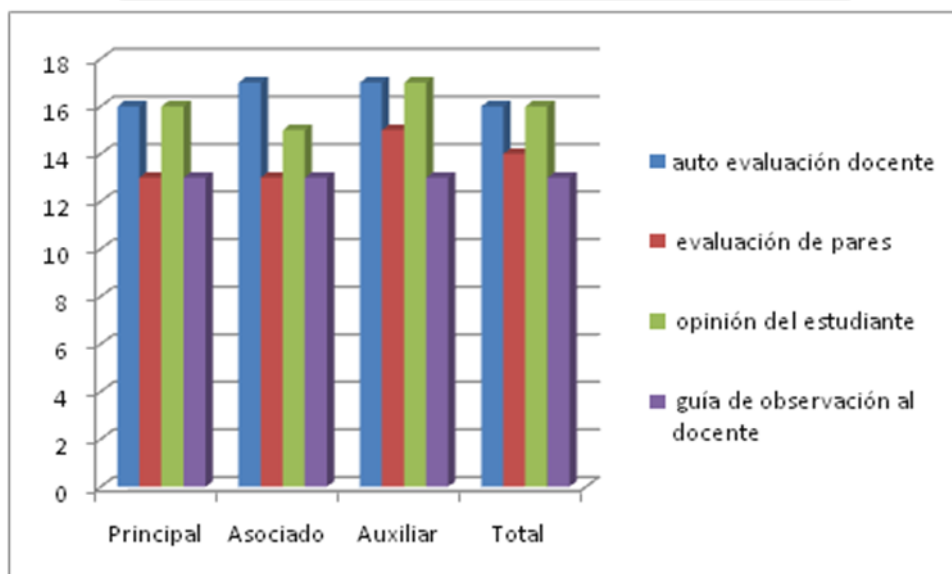
Cuadro 05. Medición cuantitativa promedio por categoría docente DEL CONOCIMIENTO EN LA MATERIA en función de los instrumentos aplicados

Instrumento	Principal	Asociado	Auxiliar	Total
Auto evaluación docente	15.6	16.58	16.5	16.25
Evaluación de pares	13.33	12.65	14.51	13.58
Opinión del estudiante	16.13	14.8	16.67	15.93
Guía de observación al docente	13.24	13.18	13.49	13.32

El cuadro presentado respecto de la Variable CONOCIMIENTO EN LA MATERIA que debe tener el docente para el desarrollo eficiente de su asignatura, nos permite apreciar la coherencia o discrepancia de opiniones desde el punto de vista del propio docente frente a la opinión de su par, la opinión del estudiante y la observación del jefe inmediato; así encontramos en líneas generales que en autoevaluación los docentes alcanzaron un promedio de 16.25 puntos en la escala vigesimal y en la escala ordinal significa que en promedio los docentes se ubican en el grupo de COMPETENTE. Le sigue la opinión del estudiante con promedio de 15.93 puntos, coincidiendo en la escala de COMPETENTE. La evaluación de pares y la guía de observación al docente nos lleva a ubicar al docente en el grupo de nivel BASICO.

Si observamos los resultados obtenidos según la categoría docente, también encontramos coincidencia en los calificativos en la escala de COMPETENTE; con la excepción de los calificativos en la categoría de docentes Asociados, donde encontramos una ligera discrepancia ya que la evaluación de pares en promedio otorga una puntuación de 12.65 (grupo BASICO).

GRAFICO Nº 04. CONOCIMIENTO EN LA MATERIA

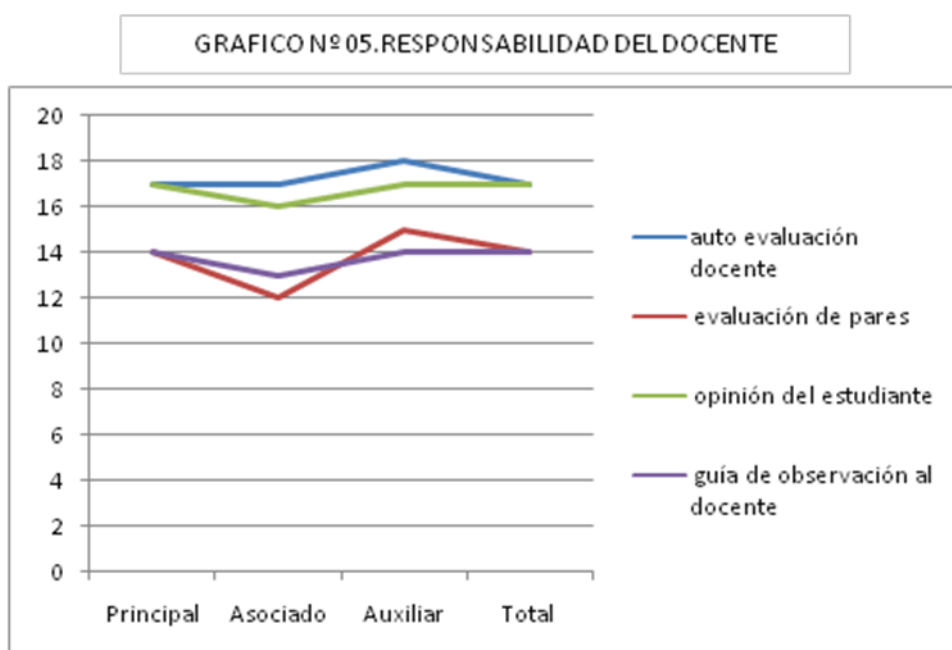


Cuadro 06. Medición cuantitativa promedio por categoría docente de LA RESPONSABILIDAD en función de los instrumentos aplicados

Instrumento	Principal	Asociado	Auxiliar	Total
Auto evaluación docente	16.73	17.09	17.64	17.19
Evaluación de pares	14.05	12.13	14.77	13.74
Opinión del estudiante	17.07	16.26	17.07	16.82
Guía de observación al docente	13.73	13.27	13.79	13.61

El cuadro presentado respecto de la Variable RESPONSABILIDAD que debe tener el docente en el cumplimiento de su trabajo en su unidad académica y en el desarrollo de su asignatura, nos permite apreciar en líneas generales que los docentes producto de su autoevaluación alcanzaron un promedio de 17,19 puntos en la escala vigesimal y en la escala ordinal significa que en promedio los docentes se ubican en el grupo de COMPETENTE. Le sigue la opinión del estudiante con promedio de 16.82 puntos, coincidiendo en la escala de COMPETENTE. La evaluación de pares y la guía de observación al docente nos llevan a ubicar al docente en el grupo de COMPETENTE.

Si observamos los resultados obtenidos según la categoría docente, también encontramos coincidencia en los calificativos en la escala de COMPETENTE; con la única excepción de los calificativos en la categoría de docentes Asociados, donde encontramos que la evaluación de pares en promedio otorga una puntuación de 12.13 (grupo BASICO).

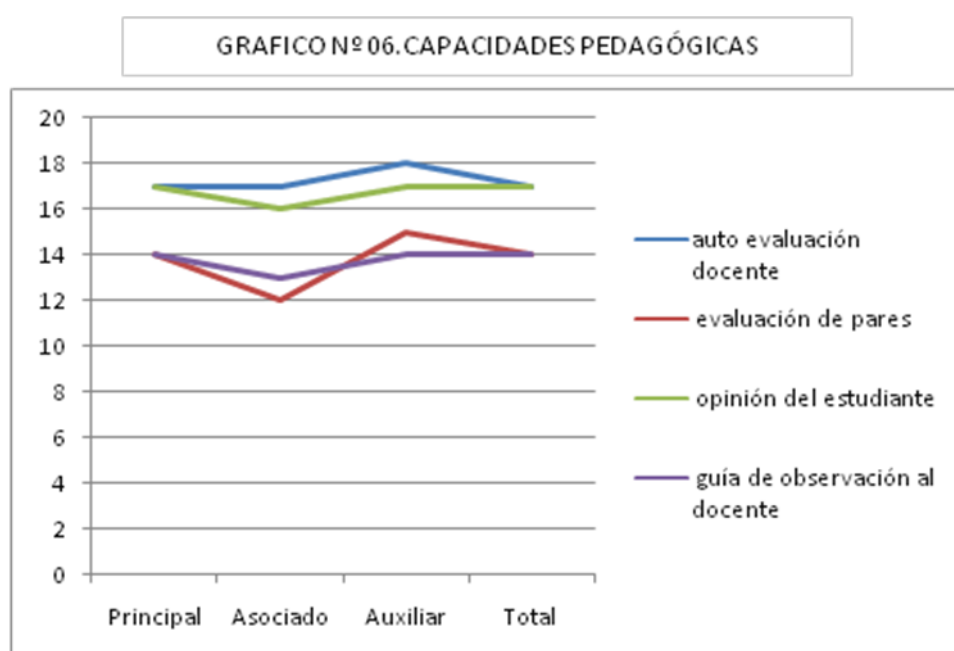


Cuadro 07. Medición cuantitativa promedio por categoría docente de LAS CAPACIDADES PEDAGOGICAS en función de los instrumentos aplicados

Instrumento	Principal	Asociado	Auxiliar	Total
Auto evaluación docente	16.79	17.09	17.64	17.19
Evaluación de pares	14.05	12.13	14.77	13.74
Opinión del estudiante	17.07	16.26	17.07	16.82
Guía de observación al docente	13.73	13.27	13.79	13.61

El cuadro presentado respecto de la Variable **CAPACIDADES PEDAGOGICAS** que debe tener el docente para el desarrollo de su asignatura, nos permite apreciar en líneas generales que los docentes producto de su autoevaluación alcanzaron una puntuación promedio de 17.19 puntos en la escala vigesimal y en la escala ordinal significa que en promedio los docentes se ubican en el grupo de COMPETENTE. Le sigue la opinión del estudiante con promedio de 16.82 puntos, coincidiendo en la escala de COMPETENTE. La evaluación de pares y la guía de observación al docente también nos llevan a ubicar al docente en el grupo de COMPETENTE.

Si observamos los resultados obtenidos según la categoría docente, también encontramos coincidencia en los calificativos en la escala de COMPETENTE; con la excepción de los calificativos en la categoría de docentes Asociados, donde encontramos que la evaluación de pares en promedio otorga una puntuación de 12.13 (grupo BASICO).



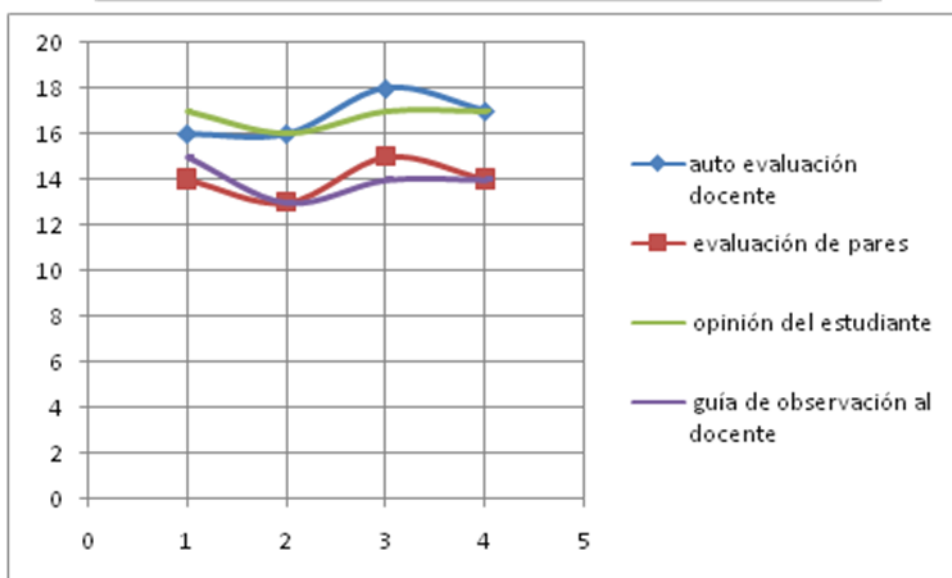
Cuadro 08. Medición cuantitativa promedio por categoría docente DEL GRADO DE SATISFACCION DEL ESTUDIANTE en función de los instrumentos aplicados

Instrumento	Principal	Asociado	Auxiliar	Total
Auto evaluación docente	16.36	16.45	17.5	16.83
Evaluación de pares	13.69	12.61	14.95	13.85
Opinión del estudiante	16.86	15.66	16.89	16.51
Guía de observación al docente	14.55	13.45	13.57	13.83

El cuadro presentado respecto de la Variable GRADO DE SATISFACCION DEL ESTUDIANTE que muestra el estudiante y que debe generar el docente durante el desarrollo de su asignatura, nos permite apreciar en líneas generales que en autoevaluación los docentes alcanzaron una puntuación promedio de 16.83 puntos en la escala vigesimal y en la escala ordinal significa que en promedio los docentes se ubican en el grupo de COMPETENTE. Le sigue la opinión del estudiante con promedio de 16.51 puntos, coincidiendo en la escala de COMPETENTE. La evaluación de pares y la guía de observación al docente también nos llevan a ubicar al docente en el grupo de COMPETENTE.

Si observamos los resultados obtenidos según la categoría docente, también encontramos coincidencia en los calificativos en la escala de COMPETENTE; con la excepción de los calificativos en la categoría de docentes Asociados, donde encontramos que la evaluación de pares en promedio otorga una puntuación de 12.61 (grupo BASICO).

GRAFICO Nº 07. GRADO DE SATISFACCIÓN DEL ESTUDIANTE

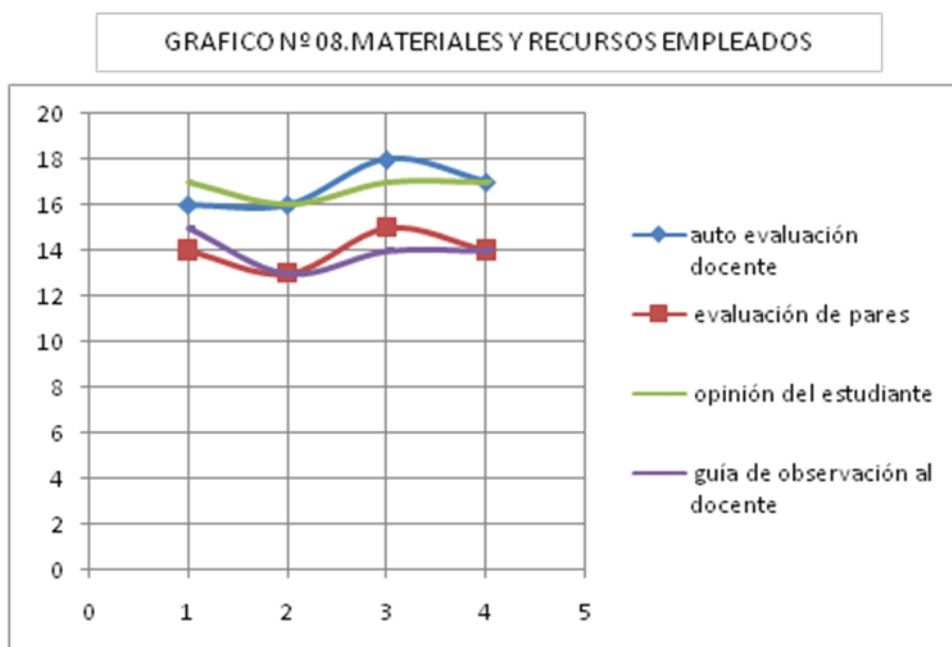


Cuadro 09. Medición cuantitativa promedio por categoría docente de LOS MATERIALES Y RECURSOS EMPLEADOS en función de los instrumentos aplicados

Instrumento	Principal	Asociado	Auxiliar	Total
Auto evaluación docente	16.36	16.45	17.5	16.83
Evaluación de pares	13.69	12.61	14.95	13.85
Opinión del estudiante	16.86	15.66	16.89	16.51
Guía de observación al docente	14.55	13.45	13.57	13.83

El cuadro presentado respecto de la Variable **MATERIALES Y RECURSOS EMPLEADOS** que debe emplear el docente durante el desarrollo de su asignatura, nos permite apreciar en líneas generales que producto de la autoevaluación los docentes alcanzaron una puntuación promedio de 16.83 puntos en la escala vigesimal y en la escala ordinal significa que en promedio los docentes se ubican en el grupo de COMPETENTE. Le sigue la opinión del estudiante con promedio de 16.51 puntos, coincidiendo en la escala de COMPETENTE. La evaluación de pares y la guía de observación al docente también nos llevan a ubicar al docente en el grupo de COMPETENTE.

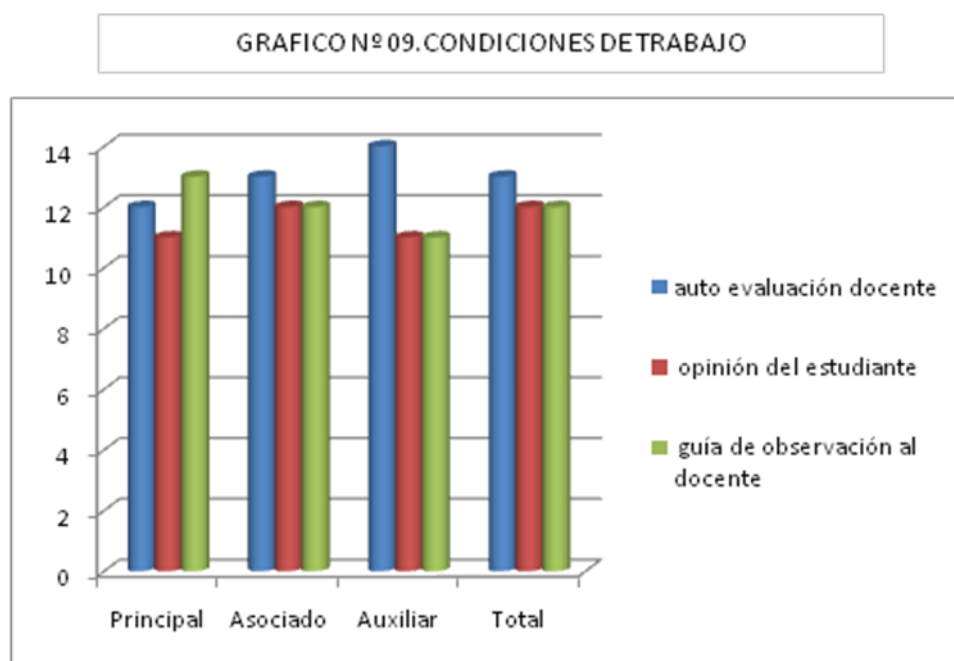
Si observamos los resultados obtenidos según la categoría docente, también encontramos coincidencia en las apreciaciones ubicando todos los calificativos en la escala de COMPETENTE.



Cuadro 10. Medición cuantitativa promedio por categoría docente de LAS CONDICIONES DE TRABAJO en función de los instrumentos aplicados

Instrumento	Principal	Asociado	Auxiliar	Total
Auto evaluación docente	12.41	12.73	13.51	12.93
Opinión del estudiante	11.46	12.28	11.33	11.66
Guía de observación al docente	12.84	12.00	11.38	12.02

El cuadro presentado respecto de la Variable **CONDICIONES DE TRABAJO** que debe encontrar el docente para el desarrollo normal de su asignatura, nos permite apreciar en líneas generales que los docentes producto de la autoevaluación alcanzaron una puntuación promedio de 12.93 puntos en la escala vigesimal y en la escala ordinal significa que en promedio los docentes califican las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven cotidianamente en un nivel de BASICO. Las mismas opiniones son manifestadas por los estudiantes y también producto de los resultados obtenidos de aplicar la guía de observación al docente. Si observamos los resultados obtenidos según la categoría docente, también encontramos coincidencia en los calificativos en la escala de BASICO, sin excepción alguna.

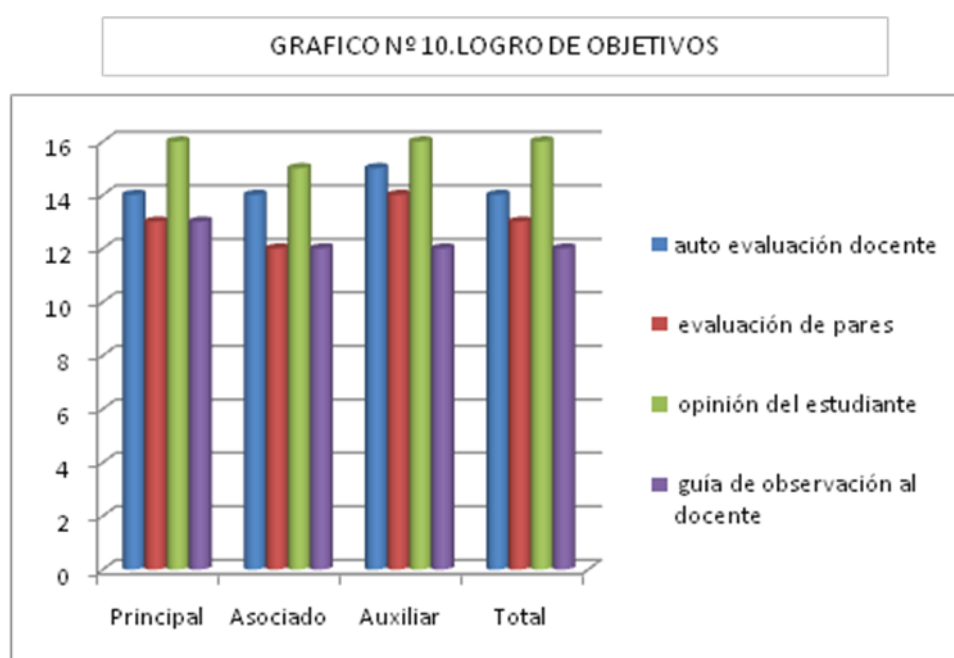


Cuadro 011. Medición cuantitativa promedio por categoría docente DEL LOGRO DE OBJETIVOS en función de los instrumentos aplicados

Instrumento	Principal	Asociado	Auxiliar	Total
Auto evaluación docente	13.91	14.00	15.00	14.36
Evaluación de pares	12.73	12.00	14.29	13.11
Opinión del estudiante	16.03	14.76	15.87	15.58
Guía de observación al docente	12.55	12.00	12.29	12.28

El cuadro presentado respecto de la Variable LOGRO DE OBJETIVOS que debe perseguir el docente en el desarrollo de su asignatura, nos permite apreciar en líneas generales que los docentes fueron calificados como producto de la opinión del estudiante con promedio de 15.58 puntos, ubicándose en la escala de COMPETENTE. Le sigue la autoevaluación efectuada a los docentes donde estos alcanzaron una puntuación promedio de 14.36 puntos en la escala vigesimal y que en la escala ordinal significa que en promedio los docentes se ubican en el grupo de COMPETENTE. La evaluación de pares nos lleva a ubicar al docente en el grupo de nivel BASICO.

Si observamos los resultados obtenidos según la categoría docente, encontramos coincidencia parcial en los calificativos en la escala de COMPETENTE; donde la evaluación de pares tanto en principales como en asociados dan calificativos que ubican al docente en el nivel de BASICO; de igual manera sucede luego de la aplicación de la guía de observación al docente, donde en las tres categorías: principal, asociado y auxiliar ubica al docente en el nivel de BASICO.



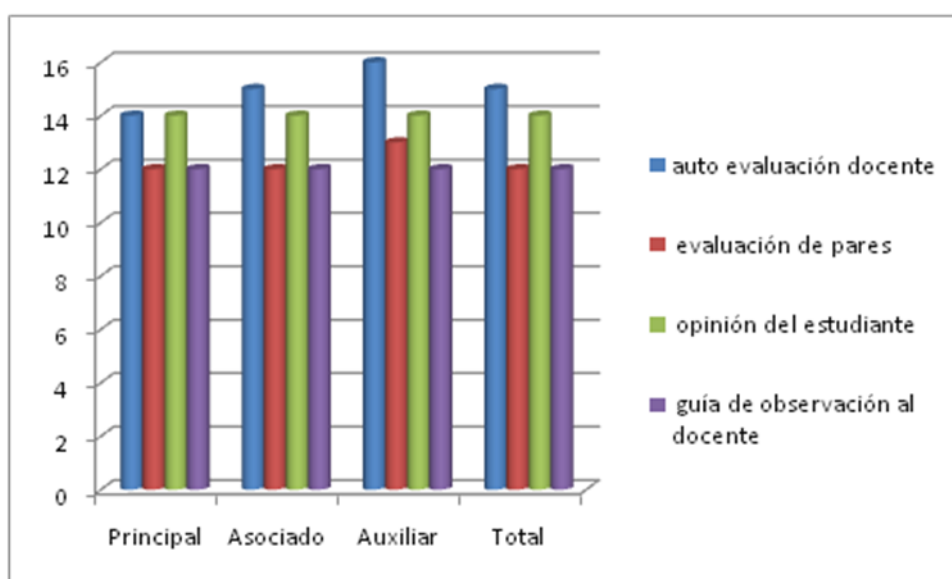
Cuadro 012. Medición cuantitativa promedio por categoría docente de LA REVISION DE SU ACCIONAR en función de los instrumentos aplicados

Instrumento	Principal	Asociado	Auxiliar	Total
Auto evaluación docente	14.25	14.73	15.5	14.88
Evaluación de pares	11.64	12.12	13.43	12.48
Opinión del estudiante	14.45	13.58	14.43	14.18
Guía de observación al docente	12.36	11.73	11.64	11.89

El cuadro presentado respecto de la Variable **REVISION DE SU ACCIONAR** que el docente debe realizar en el proceso o luego de culminar con el dictado de su asignatura, nos permite apreciar en líneas generales que los docentes alcanzaron una puntuación promedio de 14.88 puntos en la escala vigesimal y en la escala ordinal significa que en promedio los docentes se ubican en el grupo de COMPETENTE. Le sigue la opinión del estudiante con promedio de 14.18 puntos, coincidiendo en la escala de COMPETENTE.

Si observamos los resultados obtenidos según la categoría docente, también encontramos coincidencia en los calificativos en la escala de COMPETENTE; con la excepción de los calificativos en la categoría de docentes principales, Asociados y auxiliares que luego de aplicar el instrumento evaluación de pares lograron alcanzar el nivel de BASICO, de igual manera sucede con principales, asociados y auxiliares luego de aplicar el instrumento guía de observación al docente que ubican al docente en el nivel de BASICO.

GRAFICO N° 11. REVISIÓN DE SU ACCIONAR DOCENTE



2. ANALISIS CORRELACIONAL

Para efectos del estudio es necesario analizar el grado de relación entre cada una de las variables independientes consideradas frente a la variable dependiente desempeño docente, para lo cual hacemos uso de la correlación de Pearson que se adecua mejor tratándose de información cuantitativa que estamos procesando.

Cuadro 013. Correlación de cada una de las variables independientes (variables intermedias) frente a la variable dependiente

Variable independiente	Desempeño docente	
	Correlación (r)	Significación (p)
Programación	0.881(**)	0.000
Metodología	0.908 (**)	0.000
Evaluación	0.868 (**)	0.000
Conocimientos	0.867 (**)	0.000
Responsabilidad	0.800 (**)	0.000
Capacidades pedagógicas	0.906 (**)	0.000
Satisfacción del estudiante	0.885 (**)	0.000
Materiales y recursos	0.782 (**)	0.000
Condiciones de trabajo	0.534 (**)	0.001
Logro de objetivos	0.876 (**)	0.000
Revisión de la actividad docente	0.826 (**)	0.000

** Correlación significativa con $\alpha = 0.01$

* Correlación significativa con $\alpha = 0.05$

El cuadro nos muestra el grado de correlación existente entre cada una de las variables independientes frente a la dependiente, destacándose los mayores grados de correlación entre metodología, capacidades pedagógicas, satisfacción del estudiante, programación, logro de objetivos, evaluación, conocimientos, revisión de su actividad, responsabilidad, materiales y recursos, condiciones de trabajo en ese orden frente a la variable dependiente desempeño docente.

Cuadro 014. Correlación de cada una de las variables teóricas (Factores) frente a la variable dependiente

Variable independiente Teórica	Desempeño docente	
	Correlación (r)	Significación (p)
Propuesta docente	0.958(**)	0.000
Interacción pedagógica	0.957 (**)	0.000
Satisfacción de necesidades	0.935 (**)	0.000
Reflexión sobre la practica	0.909 (**)	0.000

** Correlación significativa para $\alpha = 0.01$

En el cuadro se aprecia el grado de correlación existente entre cada una de las variables teóricas o grandes variables frente a la variable dependiente, destacándose los mayores grados de correlación entre propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la practica en el orden presentado frente a la variable dependiente desempeño docente.

4.2. PROCESO DE PRUEBA DE HIPOTESIS

Para efectos de cumplir con la verificación o contrastación de las hipótesis planteadas hacemos uso de LA REGRESION LINEAL MULTIPLE, y también en la opción de generar y analizar los posibles modelos que puedan surgir producto del manejo estadístico y proponer un modelo referencial que aporte hacia la evaluación del desempeño docente en la FCEH, por ello generamos el análisis desde dos alternativas:

- 1. Considerando todas las variables independientes (Sub variables) consideradas en el estudio: Programación; Metodología; Evaluación; Conocimientos; Responsabilidad; Capacidades pedagógicas; Satisfacción del alumno; Materiales y recursos; Condiciones de trabajo; Logros de objetivos; Revisión de la actividad docente.**

Para la obtención de resultados, utilizamos el método de FORWARD, como el mas aparente para procesar la información obtenida; consistente en que cada una de las variables son ingresadas en el modelo una a una de acuerdo con el criterio de entrada F ($\alpha \leq 0.05$) el cual luego de seguir el proceso correspondiente nos permite determinar el modelo mas aparente en función de las variables estudiadas.

Cuadro N° 015. Modelos resultantes de la aplicación del método FORWARD

Modelo	R	R ²	R ² corregido	Error estándar de estimación	F	Significa ción P
1	,908(a)	,824	,819	,12068	159,154	,000
2	,966(b)	,933	,929	,07579	53,204	.000
3	,982(c)	,965	,961	,05581	28,864	.000
4	,988(d)	,975	,972	,04737	13,411	.001
5	,992(e)	,984	,981	,03882	16,165	.000
6	,995(f)	,991	,989	,02984	21,781	.000
7	,997(g)	,994	,992	,02462	14,592	.001
8	,998(h)	,996	,995	,01947	17,770	.000
9	,999(i)	,998	,997	,01644	11,880	.002
10	,999(j)	,998	,998	,01389	11,429	.002
11	1,000(k)	,999	,999	,00863	40,709	,000

a Predictores: (Constante), metodología

b Predictores: (Constante), metodología, logro

c Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales

d Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales, evaluación

e Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales, evaluación, revisión

f Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales, evaluación, revisión, responsabilidad

g Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales, evaluación, revisión, responsabilidad, conocimientos

h Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales, evaluación, revisión, responsabilidad, conocimientos, satisfacción

i Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales, evaluación, revisión, responsabilidad, conocimientos, satisfacción, condiciones

j Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales, evaluación, revisión, responsabilidad, conocimientos, satisfacción, condiciones, programación

k Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales, evaluación, revisión, responsabilidad, conocimientos, satisfacción, condiciones, programación, capacidades

En el cuadro apreciamos resultados que nos permiten determinar la idoneidad global de los modelos de regresión múltiple puesto que los coeficientes de correlación (R) y de determinación (R²) encontrados son bastante elevados con tendencia a la unidad, siendo este un indicador de que tan bien se ajusta la ecuación de predicción a los datos obtenidos; inclusive el R² corregido es bastante alto; lo cual nos indica la fuerza de la relación entre la variable dependiente(Y) y las variables independientes.

Una medida que nos permite determinar la bondad de ajuste es el error estándar de estimación y que mide el grado de dispersión de los valores de

la variable dependiente (Y) alrededor del plano de regresión; por lo tanto en cuanto este valor es más pequeño más preciso será el modelo, en nuestro caso este valor corresponde a 0.00863 que se ubica en el último de los modelos trabajados (Modelo 11).

Los valores de F y su correspondiente valor de P reafirman lo encontrado por el error estándar de estimación.

Cuadro 016. Prueba de análisis de varianza (ANOVA)

Modelo	Fuente	Suma de cuadrados	g.l.	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2,318	1	2,318	159,154	,000(a)
	Residual	,495	34	,015		
	Total	2,813	35			
2	Regresión	2,624	2	1,312	228,364	,000(b)
	Residual	,190	33	,006		
	Total	2,813	35			
3	Regresión	2,714	3	,905	290,414	,000(c)
	Residual	,100	32	,003		
	Total	2,813	35			
4	Regresión	2,744	4	,686	305,637	,000(d)
	Residual	,070	31	,002		
	Total	2,813	35			
5	Regresión	2,768	5	,554	367,358	,000(e)
	Residual	,045	30	,002		
	Total	2,813	35			
6	Regresión	2,787	6	,465	521,815	,000(f)
	Residual	,026	29	,001		
	Total	2,813	35			
7	Regresión	2,796	7	,399	658,993	,000(g)
	Residual	,017	28	,001		
	Total	2,813	35			
8	Regresión	2,803	8	,350	924,192	,000(h)
	Residual	,010	27	,000		
	Total	2,813	35			
9	Regresión	2,806	9	,312	1153,86	,000(i)
	Residual	,007	26	,000		
	Total	2,813	35			
10	Regresión	2,808	10	,281	1456,16	,000(j)
	Residual	,005	25	,000		
	Total	2,813	35			
11	Regresión	2,811	11	,256	3430,15	,000(k)
	Residual	,002	24	,000		
	Total	2,813	35			

a Predictores: (Constante), metodología

b Predictores: (Constante), metodología, logro

c Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales

d Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales, evaluación

- e Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales, evaluación, revisión
- f Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales, evaluación, revisión, responsabilidad
- g Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales, evaluación, revisión, responsabilidad, conocimientos
- h Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales, evaluación, revisión, responsabilidad, conocimientos, satisfacción
- i Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales, evaluación, revisión, responsabilidad, conocimientos, satisfacción, condiciones
- j Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales, evaluación, revisión, responsabilidad, conocimientos, satisfacción, condiciones, programación
- k Predictores: (Constante), metodología, logro, materiales, evaluación, revisión, responsabilidad, conocimientos, satisfacción, condiciones, programación, capacidades
- l Dependiente Variable: desempeño docente

En el cuadro apreciamos que producto de realizar el ANOVA para cada uno de los modelos en función de las variables independientes consideradas, encontramos que el modelo 11, nos proporciona el menor residual ($S_{yx}=0,002$) y un valor de $P= 0.000$; por lo tanto el modelo seleccionado será aquel que incluye a todas las variables independientes consideradas en el estudio.

Cuadro 017. Coeficientes del modelo estadístico seleccionado

Modelo	Coeficientes		Coeficientes estandarizados (Teóricos)			Colinealidad	
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.	Tolerancia	FIV
Constante	-,043	,020		-2,119	,045		
Metodología	,067	,015	,082	4,520	,000	,080	12,555
Logro	,110	,011	,122	10,432	,000	,193	5,193
Materiales	,095	,008	,107	11,553	,000	,308	3,247
Evaluación	,099	,011	,125	9,160	,000	,142	7,026
Revisión	,146	,009	,170	16,680	,000	,256	3,912
Responsabilidad	,102	,010	,133	10,601	,000	,168	5,955
Conocimientos	,092	,011	,102	8,384	,000	,180	5,565
Satisfacción	,082	,009	,099	8,866	,000	,213	4,693
Condiciones	,036	,006	,041	6,194	,000	,599	1,669
Programación	,101	,013	,111	7,549	,000	,124	8,090
Capacidades	,078	,012	,092	6,380	,000	,128	7,795

(a) Variable dependiente: desempeño docente

El cuadro nos presenta los coeficientes del modelo seleccionado, considerando sus errores estándar para cada uno de ellos, que al ser relativamente bajos justifican la participación de las variables

correspondientes en el modelo; también se aprecia los coeficientes teóricos o poblacionales (coeficientes estandarizados) los valores de la prueba t de student y su nivel de significación que en todos los casos son menores que 0.005.

También se aprecia los resultados de la prueba de colinealidad, encontrando un nivel de tolerancia ($1 - R^2$) que implica la posibilidad de diagnosticar la presencia de colinealidad en el modelo. Como la tolerancia de cada una de las variables no tiene tendencia a cero, esto nos permite indicar que de los resultados obtenidos podemos afirmar que la colinealidad no tiene presencia importante y que condicione el modelo seleccionado.

También se presenta el factor de inflación de la varianza (FIV) que es una medida del grado de multicolinealidad en que contribuyen las variables independientes, indicándonos los resultados que a excepción de la variable metodología, las demás variables participan dentro de lo esperado. No obstante esta pequeña discrepancia, dado que en el presente estudio nos interesa generar un modelo global, los efectos individuales de cada una de las variables independientes es relativo.

Una ventaja del modelo seleccionado es que los signos de los coeficientes de las variables independientes son positivos, lo que nos indica que de alguna forma cada una de las variables independientes aportan al modelo e influyen sobre la variable dependiente.

La elección del mejor modelo también paso por la prueba correspondiente de diagnostico de colinealidad (anexo 04), la cual nos proporcione resultados contundentes que nos permiten sustentar con mayor criterio los resultados obtenidos en el modelo seleccionado.

Para reafirmar o contrastar los resultados antes descritos, utilizamos un nuevo procedimiento denominado el método ENTER, que consiste en formar bloques con las variables independientes , para luego ingresar al modelo las variables en atención a los bloques, donde los criterios de inclusión los fija el mismo investigador, también se conoce como el método por defecto; los resultados concretos de las principales características de obtenidas previo al análisis de ANOVA se traducen en lo siguiente: Un $R=0.999$; y por tanto $R^2=0.999$; con un error estándar de estimación de 0.00863; resultados contundentes que reafirman lo encontrado con el anterior procedimiento, los cuales nos dan los argumentos suficientes para entrar en el desarrollo del cuadro de ANOVA, presentado como sigue:

Cuadro 018. Prueba de análisis de varianza (ANOVA) del modelo seleccionado

Fuente de variación	Suma de cuadrados	g.l.	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	2,811	11	,256	3430,15	,000(a)
Residual	,002	24	,000		
Total	2,813	35			

g.l.: grados de libertad

a Predictores: (Constante), revisión, condiciones, responsabilidad, materiales, conocimientos, programación, satisfacción, logro, evaluación, capacidades, metodología

b Variable dependiente: desempeño docente

En el cuadro apreciamos que producto de realizar el ANOVA en función de las variables independientes, encontramos un residual ($S_{yx}=0,002$) coincidente con lo obtenido por el procedimiento desarrollado antes, y un valor de $P= 0.000$; por lo tanto el modelo seleccionado incluye a todas las variables independientes consideradas en el estudio.

Cuadro 019. Coeficientes del modelo seleccionado

Modelo	Coeficientes		Coeficientes estandarizados Beta	Sig.	Colinealidad estadística	
	B	Error estándar			tolerancia	FIV
Constante	-,043	,020		,045		
programación	,101	,013	,111	,000	,124	8,090
metodología	,067	,015	,082	,000	,080	12,555
evaluación	,099	,011	,125	,000	,142	7,026
conocimiento	,092	,011	,102	,000	,180	5,565
Responsabilidad	,102	,010	,133	,000	,168	5,955
capacidades	,078	,012	,092	,000	,128	7,795
satisfacción	,082	,009	,099	,000	,213	4,693
materiales	,095	,008	,107	,000	,308	3,247
condiciones	,036	,006	,041	,000	,599	1,669
Logro	,110	,011	,122	,000	,193	5,193
revisión	,146	,009	,170	,000	,256	3,912

a Variable dependiente: desempeño docente

Al igual que en el modelo anterior, utilizando el método ENTER también encontramos resultados confiables que reafirman el modelo inicial seleccionado; donde el nivel de tolerancia y los valores de FIV se

encuadran dentro de lo establecido por la teoría al respecto. Por lo que se confirma lo planteado en la hipótesis específica siguiente: “la conjunción de dos o más variables independientes influyen grandemente en el desempeño profesional del docente de la FCEH-UNAP”. Generándose el modelo:

$$Y = -0.043 + 0.101 X_{11} + 0.067 X_{12} + 0.099 X_{13} + 0.092 X_{21} + 0.102 X_{22} + 0.078 X_{23} + 0.082 X_{31} + 0.095 X_{32} + 0.036 X_{33} + 0.110 X_{41} + 0.146 X_{42}$$

Donde:

X_{11} = Programación

X_{12} =Metodología

X_{13} =Evaluación

X_{21} =Conocimiento

X_{22} =Responsabilidad

X_{23} =Capacidades pedagógicas

X_{31} =Satisfacción del alumno

X_{32} =Materiales y recursos

X_{33} =Condiciones de trabajo

X_{41} =Logro de objetivos formativos

X_{42} =revisión de actividad docente

Y= desempeño docente

2. Considerando las cuatro grandes variables (Factores): Propuesta docente; Interacción pedagógica; Satisfacción de necesidades; Reflexión sobre su práctica docente.

Sobre la base de los resultados obtenidos al analizar en general todas las variables independientes frente a la dependiente donde encontramos que el mejor modelo se ajusta a la utilización de todas las variables consideradas en el estudio; ante esta situación ya no amerita hacer un nuevo trabajo de descarte de las grandes variables (factores o dimensiones); pero si amerita en el cumplimiento de los objetivos trazados y de verificación o contrastación de las hipótesis específicas planteadas, analizar de forma independiente cada una de ellas frente a la variable desempeño docente que es nuestra variable dependiente; los resultados obtenidos los traducimos en lo siguiente:

2.1. Desempeño docente Vs propuesta docente

El grado de relación encontrado entre estas dos variables es $R=0.958$ que indica un alto nivel de relación entre la variable independiente considerada (Propuesta docente) y la variable dependiente (desempeño docente). De igual manera encontramos un coeficiente de determinación $R^2 = 0.918$ que nos permite manifestar que el 91.8% de la variable independiente influye directamente en el modelo. Inclusive el R^2 ajustado igual a 0.915 nos permite reafirmar con mayor certeza lo mencionado; además que el error

estándar de estimación calculado de 0.08258 bastante bajo y acorde con las exigencias teóricas para estimación con este modelo.

A partir de los resultados descritos, presentamos el cuadro de ANOVA correspondiente,

Cuadro 020. Prueba de análisis de varianza (ANOVA)

Fuente de variación	Suma de cuadrados	g.l.	Cuadrado medio	F	Sig.
Regresión	2,581	1	2,581	378,555	,000(a)
Residual	,232	34	,007		
Total	2,813	35			

g.l.: Grados de libertad

a Predictores: (Constante), propuesta

b Variable dependiente: desempeño docente

En el cuadro apreciamos que producto de realizar el ANOVA en función de la variable independiente propuesta docente, encontramos un residual ($S_{yx}=0,007$) coincidente con lo obtenido por el procedimiento desarrollado antes, y un valor de $P= 0.000$; por lo tanto la variable propuesta docente tiene gran influencia sobre la variable desempeño docente, lo cual confirma lo planteado en la hipótesis específica: “La propuesta docente tiene influencia positiva en el nivel de desempeño del docente de la FCEH-UNAP”

Cuadro 021. Coeficientes del modelo Desempeño docente Vs propuesta docente

Modelo	Coeficientes		Coeficientes estandarizados Beta	T	Sig.	Colinealidad estadística	
	B	Error estandar				Tolerancia /	FIV
Constante Propuesta docente	,433	,161		2,687	,011		
	,863	,044	,958	19,457	,000	1,000	1,000

t : Distribución t de student

a Variable dependiente: desempeño docente

El cuadro nos presenta el cálculo de los coeficientes del modelo:

$$Y = 0.433 + 0.863 X_1, \quad \text{donde } X_1 = \text{propuesta docente} \\ Y = \text{desempeño docente}$$

Además de encontrar el nivel de tolerancia y el valor de FIV que cumplen con las exigencias de colinealidad exigidas.

2.2. Desempeño docente Vs Interacción pedagógica

El grado de relación encontrado entre estas dos variables es $R=0.957$ que indica un alto nivel de relación entre la variable independiente considerada (Interacción pedagógica) y la variable dependiente (desempeño docente). De igual manera encontramos un coeficiente de determinación $R^2 = 0.915$ que nos permite manifestar que el 91.5% de la variable independiente influye directamente en el modelo. Inclusive el R^2 ajustado igual a 0.913 nos permite reafirmar con mayor certeza lo mencionado; además que el error estándar de estimación calculado de 0.08368 bastante bajo y acorde con las exigencias teóricas para estimación con este modelo.

A partir de los resultados descritos, presentamos el cuadro de ANOVA correspondiente,

Cuadro 022. Prueba de análisis de varianza (ANOVA)

Fuente de variación	Suma de cuadrados	g.l.	Cuadrado medio	F	Sig.
Regresión	2,575	1	2,575	367,718	,000(a)
Residual	,238	34	,007		
Total	2,813	35			

a Predictores: (Constante), interacción pedagógica

b Variable dependiente: desempeño docente

En el cuadro apreciamos que producto de realizar el ANOVA en función de la variable independiente interacción pedagógica, encontramos un residual ($S_{yx}=0,007$), y un valor de $P= 0.000$; por lo tanto la variable interacción pedagógica tiene gran influencia sobre la variable desempeño docente, lo cual confirma lo planteado en la hipótesis específica: “La Interacción pedagógica tiene influencia diferenciada en el nivel de desempeño del docente de la FCEH-UNAP”

Cuadro 023. Coeficientes del modelo, Desempeño docente Vs Interacción pedagógica

Modelo	Coeficientes		Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.	Colinealidad estadística
	B	Error estándar				Tolerancia/ VIF
Constante	,179	,177		1,010	,320	
Interacción	,894	,047	,957	19,176	,000	1,000

t: Distribución t de student

a Variable dependiente: desempeño docente

El cuadro nos presenta el cálculo de los coeficientes del modelo:

$$Y = 0.179 + 0.894X_2 \quad \text{donde } X_2 = \text{Interacción pedagógica}$$

Y= desempeño docente

Así mismo, las características del modelo cumplen con las exigencias de colinealidad exigidas y de proporcionalidad de varianzas.

2.3. Desempeño docente Vs Satisfacción de necesidades

El grado de relación encontrado entre estas dos variables es $R=0.935$ que indica un alto nivel de relación entre la variable independiente considerada (Satisfacción de necesidades) y la variable dependiente (desempeño docente). De igual manera encontramos un coeficiente de determinación $R^2 = 0.873$ que nos permite manifestar que el 87.3% de la variable independiente influye directamente en el modelo. Inclusive el R^2 ajustado igual a 0.870 nos permite reafirmar con mayor certeza lo mencionado; además que el error estándar de estimación calculado de 0.10232 bastante bajo y acorde con las exigencias teóricas para estimación con este modelo.

A partir de los resultados descritos, presentamos el cuadro de ANOVA correspondiente,

Cuadro 024. Prueba de análisis de varianza (ANOVA)

Fuente de variación	Suma de cuadrados	g.l..	Cuadrado medio	F	Sig.
Regresión	2,457	1	2,457	234,699	,000(a)
Residual	,356	34	,010		
Total	2,813	35			

g.l.: Grados de libertad

a Predictores: (Constante), satisfacción

b Variable dependiente: desempeño

En el cuadro apreciamos que producto de realizar el ANOVA en función de la variable independiente satisfacción de necesidades, encontramos un residual ($S_{yx}=0,010$), y un valor de $P= 0.000$; por lo tanto la variable satisfacción de necesidades tiene gran influencia sobre la variable desempeño docente, lo cual verifica lo planteado en la hipótesis específica: “La satisfacción de necesidades tiene gran influencia en el nivel de desempeño del docente de la FCEH-UNAP”

Cuadro 025. Coeficientes del modelo: Desempeño docente Vs Satisfacción de necesidades

Modelo	Coeficientes		Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.	Colinealidad
	B	Error estandar				Tolerancia/FIV
Constante	,365	,209		1,744	,090	
Satisfacción	,933	,061	,935	15,320	,000	1,000

a Variable dependiente: desempeño docente

El cuadro nos presenta el cálculo de los coeficientes del modelo:

$$Y = 0.365 + 0.933 X_3, \quad \text{donde } X_3 = \text{satisfacción de necesidades}$$

$$Y = \text{desempeño docente}$$

Además de encontrar el nivel de tolerancia y el valor de FIV que cumplen con las exigencias de colinealidad exigidas.

2.4. Desempeño docente Vs Reflexión sobre la practica

El grado de relación encontrado entre estas dos variables es $R=0.909$ que indica un alto nivel de relación entre la variable independiente considerada (reflexión sobre la practica) y la variable dependiente (desempeño docente) De igual manera encontramos un coeficiente de determinación $R^2 = 0.827$ que nos permite manifestar que el 82.7% de la variable independiente influye directamente en el modelo. Inclusive el R^2 ajustado igual a 0.913 nos permite reafirmar con mayor certeza lo mencionado; además que el error estándar de estimación calculado de 0.08368 bastante bajo y acorde con las exigencias teóricas para estimación con este modelo.

A partir de los resultados descritos, presentamos el cuadro de ANOVA correspondiente,

Cuadro 026. Prueba de análisis de varianza (ANOVA)

Fuente de variación	Suma de cuadrados	g.l.	Cuadrado medio	F	Sig.
Regresión	2,325	1	2,325	162,095	,000(a)
Residual	,488	34	,014		
Total	2,813	35			

g.l.: Grados de libertad

a Predictores: (Constante), reflexión

b Variable dependiente: desempeño docente

En el cuadro apreciamos que producto de realizar el ANOVA en función de la variable independiente Reflexión sobre la práctica docente,

encontramos un residual ($S_{yx}=0,014$) valor relativamente bajo, y un valor de $P= 0.000$ de alta significancia; por lo tanto la variable reflexión sobre la practica tiene gran influencia sobre la variable desempeño docente, lo cual contrasta lo planteado en la hipótesis específica que dice: “La reflexión sobre la práctica docente no influye grandemente en el desempeño profesional del docente de la FCEH-UNAP”

Cuadro 027. Coeficientes del modelo: Desempeño docente Vs Reflexión sobre la práctica

Modelo	Coeficientes		Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.	Tolerancia / FIV
	B	Error estándar				
Constante	,650	,229		2,833	,008	
Reflexión	,855	,067	,909	12,732	,000	1.00

t : distribución t de student

a Variable dependiente: desempeño docente

El cuadro nos presenta el cálculo de los coeficientes del modelo:

$$Y = 0.650 + 0.855 X_4, \quad \text{donde } X_4 = \text{Reflexión sobre la practica}$$

$Y = \text{desempeño docente}$

Además de encontrar el nivel de tolerancia y el valor de FIV que cumplen con las exigencias de colinealidad exigidas.

2.5. Desempeño docente Vs Propuesta docente, Interacción pedagógica, Satisfacción de necesidades, Reflexión sobre la practica

El coeficiente de correlación encontrado $R=1.000$, indica el nivel de relación más alto entre las variables independientes consideradas (Propuesta docente, Interacción pedagógica, Satisfacción de necesidades, Reflexión sobre la practica) y la variable dependiente (desempeño docente). De igual manera encontramos un coeficiente de determinación $R^2 = 1.000$ que nos permite manifestar que el 100% de las variables independientes influyen directamente en el modelo; además que el error estándar de estimación calculado de 0.00302 comparativamente el más bajo en relación a los modelos antes presentados nos permiten asumir este ultimo como el modelo optimo para medir el desempeño del docente universitario en la FCEH-UNAP.

A partir de los resultados descritos, presentamos el cuadro de ANOVA correspondiente al modelo último,

Cuadro 028. Prueba de análisis de varianza (ANOVA)

Fuente de variación	Suma de cuadrados	gl	Cuadrado medio	F	Sig.(P)
Regresión	2,813	4	,703	77152,046	,000(a)
Residual	,000	31	,000		
Total	2,813	35			

g.l.: Grados de libertad

a Predictores: (Constante), reflexión, interacción, satisfacción, propuesta

b Variable dependiente: desempeño docente

En el cuadro apreciamos que producto de realizar el ANOVA en función de los factores: propuesta docente, Interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica docente encontramos un residual ($S_{yx}=0,000$), y un valor de $P= 0.000$ de alta significancia; por lo tanto las variables planteadas en conjunto tienen gran influencia sobre la variable desempeño docente, lo cual confirma lo planteado en la hipótesis general: “Los factores propuesta docente, Interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica docente tienen influencia diferenciada en el desempeño del docente de la FCEH-UNAP”

Cuadro 029. Coeficientes del modelo: Desempeño docente Vs propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica

Modelo	Coeficientes		Coeficientes estandarizados Beta	T	Sig.	95% intervalos de confianza para B		Colinealidad estadística	
	B	Error estándar				Límite inferior	Límite superior	Tolerancia	FIV
Constante	-,006	,007		-,931	,359	-,020	,007		
Propuesta	,251	,005	,279	50,544	,000	,241	,261	,106	9,402
Interacción	,251	,005	,269	48,388	,000	,240	,262	,105	9,509
Satisfacción	,246	,004	,247	62,783	,000	,238	,254	,210	4,762
Reflexión	,254	,003	,270	80,484	,000	,247	,260	,289	3,466

a Variable dependiente: desempeño docente

El cuadro nos presenta el cálculo de los coeficientes del modelo:

$$Y = -0.006 + 0.251 X_1 + 0.251 X_2 + 0.246 X_3 + 0.254 X_4$$

Donde:

X_1 = propuesta docente

X_2 =Interacción pedagógica

X_3 =Satisfacción de necesidades

X_4 =Reflexión sobre la practica

Y= desempeño docente

Además de encontrar el nivel de tolerancia y el valor de FIV que cumplen con las exigencias de colinealidad permitidas.

4.3. DISCUSION DE LOS RESULTADOS

Partiendo de los resultados encontrados en el presente estudio los cuales nos permiten manifestar que producto de la medición cuantitativa considerando los diferentes instrumentos aplicados a los docentes de la FCEH-UNAP y en función de la categoría docente, inicialmente hacemos un análisis descriptivo de la información obtenida respecto de cada una de las variables independientes trabajadas en el estudio, así encontramos que en la primera variable considerada “Programación” referida a lo que debe realizar el docente antes del desarrollo de la asignatura, hallamos mucha coincidencia entre lo que manifiestan los propios docentes y lo que afirman los estudiantes calificando ambos agentes a los docentes en el grupo de COMPETENTES pues sus puntuaciones promedias son mayores de 15 puntos en la escala vigesimal, sin embargo las apreciaciones del evaluador par y del jefe de departamento académico al aplicar la guía de observación califican al docente con puntuaciones alrededor de 13, es decir en el límite inferior del grupo COMPETENTE. Al comparar los resultados por categoría docente, encontramos que solamente en la categoría de asociados encontramos discrepancias en las apreciaciones de los involucrados en el estudio, donde el propio docente y los estudiantes califican con puntajes promedio mayores de 14, ubicando al docente evaluado en el grupo de COMPETENTE, por el contrario el evaluador par y el jefe inmediato califican al docente en el grupo BASICO, con puntajes entre 11 y 13.

Respecto de la variable “Metodología” que emplean los docente para el desarrollo de su tarea académica, se presentan coincidencias en los calificativos de los mismos docentes producto de su autoevaluación, estudiantes y el evaluador par, ubicando sus calificativos en el grupo de COMPETENTE, con ligera discrepancia en las opiniones que vertieron los jefes inmediatos. Según la categoría docente las apreciaciones respecto del accionar en esta variable de principales y auxiliares los ubican en el grupo de COMPETENTE; y tal como sucedió con la variable anterior los docentes asociados son castigados por sus pares y por el jefe inmediato que los califican en el grupo de BASICO.

Respecto de la variable “Evaluación”, existe un consenso de calificar docente en el grupo de COMPETENTE, es decir, esta variable es trabajada coherentemente por los docentes dentro de las normas y parámetros establecidos a nivel de UNAP y particularmente de FCEH; Comparando los resultados según categoría docente encontramos que los asociados reciben las menores calificaciones principalmente del evaluador par y del jefe inmediato que los ubica en el grupo BASICO.

Respecto de la variable “Conocimientos” en la materia que imparten, en un 90 % existen coincidencias en las apreciaciones de los actores del proceso evaluativo, calificando a los docentes en el grupo de COMPETENTE; y tomando en cuenta la categoría docente, al igual que en casos anteriores los docentes asociados son calificados por su evaluador par en el grupo BASICO.

En la variable “Responsabilidad” , el 90 % de opiniones califican al docente en el grupo de profesor COMPETENTE; y A nivel de categoría docente los docentes asociados son calificados con promedio de 12.13 ubicándolos en el grupo BASICO; sin embargo el grupo de Auxiliares obtienen las mejores puntuaciones promedio, inclusive por encima de los profesores principales.

En la variable “capacidades pedagógicas” del docente para desarrollar con eficiencia su asignatura, encontramos que también en más del 90% de las apreciaciones califican al docente en el grupo de COMPETENTE. A nivel de categoría docente el evaluador par califica al docente asociado en el grupo BASICO, con una puntuación promedio de 12.13

Respecto de la variable “Satisfacción del estudiante”, en más del 90% manifiestan que los docentes cumplen con generar satisfacción en el estudiante producto de su labor académica desarrollada, calificándolos en la escala de COMPETENTE. Sin embargo al considerar la evaluación por categoría donde, siempre los docentes asociados resultan menos calificados por su evaluador par con promedio de 12.61, ubicándose en el grupo BASICO. Esto sugiere cierto demerito de los docentes en esta categoría pues los docentes en la categoría de auxiliar generan mayor satisfacción en los estudiantes y por lo tanto recibieron mejores puntuaciones.

En la variable “Materiales y recursos” que utilizan los docentes para el desarrollo de su asignatura, encontramos que en más del 90% ubican al docente en el grupo de COMPETENTE. Con la excepción del evaluador par que califica al docente asociado con 12.61 y que los ubica en el grupo de BASICO.

Respecto de la variable “Condiciones de trabajo”, las opiniones vertidas son generalizadas al manifestar su malestar calificando a las condiciones de trabajo en los calificativos de 11 a 13, ubicando al docente en el nivel BASICO enfatizando esto en que las condiciones de trabajo son las menos apropiadas para desarrollar una mejor tarea académica por parte de los docentes, no obstante ello los docentes tratan de desarrollar su trabajo adecuándose a las condiciones existentes. Sin embargo este punto permite llamar la atención de las autoridades universitarias fundamentalmente para generar mejores y mayores condiciones de trabajo y luego poder exigir resultados concretos.

Respecto de la variable “Logro de objetivos formativos”, aquí encontramos que en un 55% de opiniones los docentes son calificados en el grupo de COMPETENTE, y el 45% restante los califica en el grupo de BASICO. El evaluador par y el jefe inmediato a los docentes en las categorías de principales y asociados los califican con promedios entre 11 y 13, ubicándolos en el grupo BASICO. Por lo que debemos desarrollar un mejor trabajo por parte de los docentes para mejorar en este punto partiendo de establecer claramente los objetivos que se persiguen y donde

estos sean de cumplimiento por todos los docentes sin interesar la categoría en que se encuentren.

Respecto de la variable “Revisión de su actividad docente”, Los evaluadores pares los califican con promedios entre 11 y 13 tanto a docentes principales como asociados, lo que influencia en el promedio general de la aplicación de este instrumento que fue de 12.48 puntos, ubicándolos en el grupo BASICO. Situación similar sucede con la aplicación de la guía de observación que los califica con puntuaciones entre 11 y 13 a los docentes de las tres categorías: principal, asociado y auxiliar; y donde el promedio general en este instrumento fue de 11.89 puntos ubicándolos también en el grupo BASICO. Esta variable al igual que en la anterior se obtuvieron los menores puntajes promedio, puesto que se tratan de variables donde no existe una práctica continua de los docentes para evaluar el logro de sus objetivos formativos, realizar un proceso de reflexión y autocritica de su práctica educativa, reflexionar sobre los resultados de aprendizaje obtenidos y de los condicionantes internos y externos que afectan o dificultan la labor docente.

El análisis de los resultados de cada una de las sub variables estudiadas nos permiten afirmar que en su totalidad los docentes presentan un alto nivel de autoestima que los lleva a auto calificarse siempre con puntuaciones entre 14 y 17, ubicándose en la escala de COMPETENTE; esto se reafirma por lo manifestado por los estudiantes que también califican preferentemente a sus docentes en la escala de COMPETENTE. En nivel de calificaciones siguen el jefe inmediato y el evaluador par.

La categoría docente que recibió menores calificativos fue Asociados, y como algo no previsto, en la categoría de auxiliares encontramos los mejores promedios, inclusive en muchos casos superiores a los calificativos recibidos por los docentes principales. Esto nos lleva a manifestar que en la categoría de auxiliar el docente al encontrarse en el inicio de la carrera universitaria muestra un mayor esfuerzo y dedicación en sus actividades que realiza en la opción de su objetivo inmediato que es el ascenso de categoría principalmente. Por el contrario los docentes que ya lograron el ascenso a la categoría de asociados al parecer al sentirse ya seguros como docentes universitarios retraen un poco su accionar lo que en nuestro estudio se deja traslucir con resultados con menores puntuaciones promedio. En el caso de los profesores principales la constancia y dedicación representa una cuestión de principios y de formación que se ha tenido durante el ejercicio de la carrera universitaria que es inherente a cada uno de estos docentes, para beneplácito de la FCEH mas del 50% mantienen claramente definido su tarea como docente universitario.

Las variables donde encontramos las mayores calificaciones fueron en orden decreciente: Capacidades pedagógicas, responsabilidad, satisfacción del estudiante, materiales y recursos; esta situación nos indica que en el marco general del trabajo desarrollado los docentes vienen cumpliendo

con su labor académica y de formación de profesionales que respondan a las exigencias que la modernidad exigen.

Al querer comparar nuestros resultados con los obtenidos en otros estudios sobre la materia, no encontramos trabajos específicos pero de algún modo bajo la información encontrada podemos deducir lo siguiente:

En la propuesta Evidencia Empírica del Programa Institucional de Evaluación académica (PIEVA) presentado por GONZALES P.Jorge, LEON A. Martha, y otros en el año 2007; se hace mención del programa PIEVA cuyo objetivo central consiste en implementar una herramienta de evaluación del desempeño docente como una medida para lograr la mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el que se involucran los principales agentes docentes y estudiantes. Sin embargo es tal la diversidad de opiniones, conceptos, variables e indicadores asociados a la docencia de la calidad que la derivación de un instrumento estandarizado de evaluación es con mucho una de las tareas más arduas a la que se han enfrentado los teóricos e investigadores de la educación. Nuestra coincidencia con esta opción es que también intentamos iniciar la implementación de una herramienta que permita la evaluación del desempeño del docente universitario a partir de algunas variables e indicadores que en nuestro caso pasaron por un proceso previo de selección tratando de contextualizarlas a nuestra realidad universitaria.

A partir del estudio de La evaluación de las competencias docentes realizado por GARCIA RAMOS, J.M. en 1988, en su publicación “Una aproximación empírica al estudio del constructo: competencia docente del profesor universitario” de la Universidad complutense de Madrid, quien mediante minuciosa investigación y análisis factorial, encontró como dimensiones más relevantes de la efectividad de la docencia universitaria, la competencia docente, atención y dedicación al alumno, fomento de la participación del alumno en clase, calidad de la evaluación realizada por el profesor, planificación y programación, puntualidad y percepción global del docente. Frente a los resultados en este estudio, los nuestros tienen cierta concordancia en las variables o características en el caso concreto de evaluación, planificación, programación, revisión de la práctica docente, sin embargo no podemos comparar resultados numéricos pues es este estudio no se reportan cifras concretas de efecto comparativo.

Por otra parte, en nuestro estudio hacemos un análisis inferencial que nos permite llegar al cumplimiento de lo propuesto en los objetivos e hipótesis planteadas, y partimos de encontrar un alto grado de correlación lineal entre las subvariables respecto de la variable dependiente, así la mayor correlación se encontró entre la variable metodología y desempeño docente con $R= 0.908$ que implica un alto grado de relación entre estas dos variables, resultados similares se encuentran con capacidades pedagógicas y desempeño docente con $R= 0.906$; satisfacción del estudiante y desempeño docente con $R=0.885$; Programación y desempeño docente con $R=0.881$; situación similar sucede con las demás variables donde la relación más baja se da entre Condiciones de trabajo y desempeño docente

con $R=0.534$; lo que nos permite afirmar que todas las variables elegidas para el estudio están altamente relacionadas con la variable dependiente. De igual manera, cuando relacionamos las variables teóricas que también las hemos denominado factores para efecto de presentación y análisis estadístico, La mayor correlación se presenta entre el factor propuesta docente y la variable dependiente desempeño con $R=0.958$ que implica alto grado de correlación entre estas dos variables; hacemos notar que dentro del factor propuesta docente se involucran las subvariables programación, metodología y evaluación. Los resultados obtenidos de relacionar los tres factores restantes respecto de la variable dependiente también muestran un alto grado de relación con la variable dependiente, por encima del 90% en cada caso.

Tomando como referencia La evaluación PIEVA, realizada entre los años 2005 y 2007, que considera 18 variables utilizando como metodología un análisis factorial a la base de datos, evaluando la consistencia interna y la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y un análisis a la matriz de correlaciones, donde sus resultados de Alfa de cronbach calculado es de 0.928 para su instrumento y las correlaciones entre las variables del instrumento de par a par tienen valores bastante diferenciados en el intervalo de 0.207 a 1.000. En nuestro caso utilizamos cuatro instrumentos que nos permitan contrastar opiniones los cuales también fueron sometidos a pruebas de validez y confiabilidad, y donde los valores calculados para la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach oscilan entre 0.918 y 0.983 lo cual coincide en cierta medida con el Alfa encontrado en la evaluación PIEVA, dándole sustento a nuestros instrumentos aplicados, por otra parte producto del análisis correlacional en nuestro estudio estos coeficientes oscilan entre 0.5000 y 0.980 pues al tratarse de variables previamente seleccionadas era obvio que las correlaciones tendrían que ser mas significativas.

También hacemos referencia de la evaluación de la docencia en las universidades españolas, donde encontramos que cada universidad considera distintas dimensiones o variables adaptadas a sus características de contexto, sociales y educativas; situación que coincidimos totalmente; ABALDE PAZ, Eduardo , MUÑOZ C.Jesus en su estudio “Evaluación docente Vs Evaluación de la calidad” analizan las propuestas de las distintas universidades españolas considerando 10 dimensiones, destacando el cumplimiento de obligaciones, infraestructura, programa, conocimiento, metodología, materiales, evaluación, practica y satisfacción; para trabajar estas dimensiones consideran 40 ítems previamente seleccionados, efectuada la prueba Alfa de cronbach obtienen un valor de 0.9639 para darle fiabilidad a la prueba y donde la matriz de correlaciones inter ítem oscila entre un mínimo de 0.3924 y un máximo de 0.7608, con una correlación promedio de 0.5975. Resultados bastante concordantes con los encontrados en nuestro estudio.

Estos resultados concluyentes dieron mayor seguridad para entrar en el proceso de pruebas de hipótesis haciendo uso de todos los argumentos teóricos que nos da la regresión lineal múltiple. Así como producto del análisis para determinar cual o cuales variables entran en el mejor modelo estadístico, mediante los métodos forward y Enter, encontramos que el

mejor modelo resulto de hacer participar a todas las subvariables, donde los resultados obtenidos son bastante concluyentes pues el valor de $R=1.000$ como valor optimo; con un coeficiente de determinación corregido $R^2_c = 1.000$ también optimo que nos indica que en el 100% las variables consideradas explican o influncian positivamente en el modelo seleccionado; reafirmado por el valor error estándar de estimación, cuyo resultado es de 0.00863 como el más bajo de los modelos trabajados, por lo que tomamos la decisión de elegir a este como el mejor modelo estadístico; reconfirmado por el valor de $P=0.000$ muy significativo.

Buscando rasgos de comparación, en el estudio “Evaluación docente Vs Evaluación de la calidad” de ABALDE PAZ, Eduardo , MUÑOZ C.Jesus ya mencionado antes encontramos el cálculo de R para medir la validez concurrente del cuestionario aplicado, que se hace mediante regresión múltiple encontrando $R = 0,785$, con $R^2 = 0.617$; R^2 corregida= 0.566, un error típico de estimación de 0.713 y un valor significativo del cambio en F (también P) de 0.000 .Resultados que si comparamos con los obtenidos por nuestro estudio encontramos mucha coherencia en los mismos.

Luego de aplicar la prueba correspondiente de ANOVA, para probar si existe o no diferencia significativa entre los coeficientes paramétricos B, mediante el cálculo de F y el valor de P respectivo; Los resultados encontrados nos permiten concluir que existe diferencia significativa entre los coeficientes B pues el valor de F calculado es muy alto, específicamente $F_c = 3430$ y un valor de $P=0.000$; con un error estándar de estimación de 0.002 que indica que existe una diferencia mínima entre los cuadrados de las diferencias de los valores estimados(Y_e) respecto de los valores reales Y; por lo que el modelo es bastante confiable. A la vez luego de realizar las pruebas de colinealidad, enfatizando en el nivel de tolerancia y del factor de inflación de varianza (FIV) con resultados que de alguna manera permiten reafirmar el modelo seleccionado. Expresado como:

$$Y = -0.043 + 0.101 X_{11} + 0.067 X_{12} + 0.099 X_{13} + 0.092 X_{21} + 0.102 X_{22} + 0.078 X_{23} + 0.082 X_{31} + 0.095 X_{32} + 0.036 X_{33} + 0.110 X_{41} + 0.146 X_{42}$$

Así mismo en cumplimiento de las hipótesis específicas donde se plantea la existencia o no de asociación de cada uno de los factores frente a la variable dependiente, encontramos que resulta posible trabajar modelos independientes de cada factor frente a la variable dependiente; lo cual se traduce en lo siguiente:

$$Y = 0.433 + 0.863 X_1, \quad \text{donde } X_1 = \text{propuesta docente}$$

$$Y = 0.179 + 0.894 X_2, \quad \text{donde } X_2 = \text{Interacción pedagógica}$$

$$Y = 0.365 + 0.933 X_3, \quad \text{donde } X_3 = \text{satisfacción de necesidades}$$

$$Y = 0.650 + 0.855 X_4, \quad \text{donde } X_4 = \text{Reflexión sobre la practica}$$

También se construyó un modelo en función de los cuatro factores considerados en el estudio, representado como sigue:

$$Y = -0.006 + 0.251 X_1 + 0.251 X_2 + 0.246 X_3 + 0.254 X_4$$

Los modelos descritos permiten dar cumplimiento a lo planteado en los objetivos propuestos y en cuanto a las hipótesis general y específicas estas se verifican a plenitud; solo contrastándose lo planteado en la hipótesis específica 4 que decía: “La reflexión sobre la práctica docente no influye grandemente en el desempeño profesional del docente de la FCEH-UNAP”

Respecto de la construcción de modelos estadísticos no encontramos referencias de estudios que nos permitan contrastar nuestros resultados.

4.4. ADOPCION DE DECISIONES

Producto del trabajo desarrollado los resultados y el análisis correspondiente tomamos las decisiones siguientes:

1. **Aceptar la hipótesis específica 1 que a la letra dice:** La propuesta docente tiene influencia positiva en el nivel de desempeño del docente FCEH-UNAP
2. **Aceptar la hipótesis específica 2 que a la letra dice:** La interacción pedagógica tiene influencia diferenciada en el nivel de desempeño del docente de la FCEH-UNAP
3. **Aceptar la hipótesis específica 3 que a la letra dice:** La satisfacción de necesidades tiene gran influencia en el nivel de desempeño del docente de FCEH-UNAP
4. **Rechazar la hipótesis específica 4 que a la letra dice:** La reflexión sobre la práctica docente no influye grandemente en el desempeño profesional del docente de la FCEH-UNAP
5. **Aceptar la hipótesis específica 5 que a la letra dice:** La conjunción de dos o más variables independientes influyen grandemente en el desempeño profesional del docente de la FCEH-UNAP

Y por tanto aceptar la hipótesis General que a la letra dice:

Los factores Propuesta docente, Interacción pedagógica, Satisfacción de necesidades y Reflexión sobre la práctica docente tienen influencia diferenciada en el desempeño profesional del docente FCEH-UNAP

Todas ellas de conformidad a los argumentos ya expuestos en el desarrollo del estudio.

CONCLUSIONES

Hemos intentado dentro de nuestra óptica realizar una investigación que permita cumplir con los objetivos e hipótesis planteados y generar las bases que permitan tener mayores argumentos para la evaluación del desempeño docente en la FCEH-UNAP, lo cual traducimos en lo siguiente:

1. En líneas generales producto del procesamiento de los cuatro instrumentos aplicados podemos afirmar que el nivel desempeño actual de los docentes de la FCEH-UNAP se encuentra dentro del rango de 14 a 17 puntos en la escala vigesimal y que los califica en la escala de docentes competentes.
2. Como consecuencia del análisis de los resultados de cada instrumento aplicado encontramos que los docentes de la FCEH en promedio se autocalifican dentro de la escala de Competentes.
3. Luego del análisis comparativo de las calificaciones recibidas atendiendo a la categoría en que el docente se encuentra, concluimos que los docentes en la categoría de auxiliar recibieron mejores calificaciones principalmente en las variables Evaluación que implementa el docente, grado de responsabilidad, nivel de satisfacción del estudiante, y manejo de materiales y recursos con puntuaciones promedio superiores a 15 a la par de los docentes principales o en ciertos casos aun mejores.
4. En función de las hipótesis específicas planteadas concluimos que:
 - 4.1. La propuesta docente tiene influencia positiva en el nivel de desempeño del docente FCEH-UNAP sustentado por las pruebas correspondientes y traducidas en el siguiente modelo estadístico referencial siguiente:

$$Y = 0.433 + 0.863 X_1, \quad \text{donde: } X_1 = \text{propuesta docente}$$

- 4.2. La interacción pedagógica tiene influencia diferenciada en el nivel de desempeño del docente de la FCEH-UNAP; verificada estadísticamente y para efectos de generar un modelo lineal, este queda representado por:

$$Y = 0.179 + 0.894X_2, \quad \text{donde: } X_2 = \text{Interacción pedagógica}$$

- 4.3. La satisfacción de necesidades tiene gran influencia en el nivel desempeño del docente de FCEH-UNAP; confirmándose esta hipótesis luego del sustento técnico respectivo, y que estadísticamente puede representarse mediante el modelo de regresión:

$$Y = 0.365 + 0.933 X_3, \quad \text{donde: } X_3 = \text{satisfacción de necesidades}$$

4.4. La reflexión sobre la práctica docente no influye grandemente en el desempeño profesional del docente de la FCEH-UNAP, fue refutada y por el contrario luego de efectuar el análisis las pruebas realizadas encontramos un coeficiente de determinación bastante alto, específicamente $R^2 = 0.9$ que indica que la variable reflexión sobre la practica influye en gran medida sobre el desempeño del docente en la FCEH; de igual manera se confirman los resultados mediante aplicación del análisis de varianza para probar si el coeficiente Beta (B) es diferente o no de cero, se concluyo que $B \neq 0$; lo cual contradice lo planteado en la hipótesis de investigación y por el contrario podemos afirmar con los argumentos expuestos que “La reflexión sobre la práctica docente tiene mucha influencia sobre el desempeño profesional del docente de la FCEH-UNAP” . El modelo queda expresado como:

$$Y = 0.650 + 0.855 X_4, \quad \text{donde:} \quad X_4 = \text{Reflexión sobre la práctica}$$

4.5. La conjunción de dos o más variables independientes influyen grandemente en el desempeño profesional del docente de la FCEH-UNAP; fue verificada haciendo hincapié que luego del análisis correspondiente llegamos a concluir que todas las variables consideradas tienen gran influencia sobre la variable dependiente por lo que en una evaluación del desempeño docente que pueda implementarse en la FCEH, creemos con argumentos técnicos que deben ser consideradas la totalidad de ellas. Como consecuencia del análisis de regresión lineal múltiple se genero el modelo que sigue:

$$Y = -0.043 + 0.101 X_{11} + 0.067 X_{12} + 0.099 X_{13} + 0.092 X_{21} + 0.102 X_{22} + 0.078 X_{23} + 0.082 X_{31} + 0.095 X_{32} + 0.036 X_{33} + 0.110 X_{41} + 0.146 X_{42}$$

5. Finalmente en cumplimiento de la hipótesis general, llegamos a la conclusión de que “Los factores Propuesta docente, Interacción pedagógica, Satisfacción de necesidades y Reflexión sobre la práctica docente tienen influencia diferenciada en el desempeño profesional del docente FCEH-UNAP” , esto se manifiesta como una cuestión lógica pues todas las variables independientes influenciaron sobre la variable dependiente y por lo tanto al ser cada una de estas parte constitutiva de los factores considerados los resultados obtenidos reafirman lo encontrado dándole solidez al modelo general encontrado sobre la base de los 4 factores estudiados, el cual se representa como:

$$Y = -0.006 + 0.251 X_1 + 0.251 X_2 + 0.246 X_3 + 0.254 X_4$$

RECOMENDACIONES

1. Creemos conveniente recomendar a las autoridades universitarias en la medida de lo posible replicar el estudio en otras facultades para poder constituir a futuro un modelo de evaluación estandarizado en el ámbito de la UNAP, tomando en cuenta las especificidades y peculiaridades de cada facultad
2. A las autoridades de la FCEH, tomar en cuenta el presente estudio como una opción para la evaluación del desempeño profesional del docente de la FCEH, y también como elemento técnico para efectos de implementación del proceso de acreditación de la FCEH.
3. A los docentes de la FCEH, aprovechar de la gran autoestima que han demostrado en la autoevaluación aplicada y traducir sus fortalezas en una mejor formación académica y humana de nuestros estudiantes.
4. A los docentes Auxiliares seguir esforzándose al máximo para acceder al logro de sus aspiraciones personales, profesionales y académicas en todo momento a fin de corroborar los resultados encontrados en el estudio.
5. A todos los investigadores, sobre la base de lo encontrado tratar de realizar otros estudios similares o mejores, utilizando los argumentos técnicos que nos proporciona la Estadística en los enfoques cualitativos y cuantitativos
6. A nivel de instituciones universitarias, generar un espacio de diálogo e intercambio de ideas permanente para lograr implementar un estudio respecto de la evaluación del desempeño docente en el ámbito nacional.

BIBLIOGRAFIA

1. BIBLIOGRAFIA REFERIDA AL TEMA

1. ABALDE P., Eduardo; MUÑOZ CANTERO J.M.; Evaluación docente vs evaluación de la calidad; España;2002
2. ABBOTT,R Y PERKINS,D; Development and construct validation of a set of student rating of instruction items”. Educational and psychological Measurement, 1069-1075
3. ANECA (2004). I Foro ANECA sobre El profesorado Universitario.
4. BACHARACH M; Principios aplicados a los modelos de evaluación; 1989
5. BOLAM .C; Estudio de evaluación para el cambio, 1988
6. CRESALC –UNESCO; “Hacia una nueva educación superior; ONU para la educación, la ciencia y la cultura; 1997
7. DE LA ORDEN,A; “Hacia un modelo sistémico para la evaluación de la calidad universitaria” , Revista Galega; 147-162
8. DE LA ORDEN,A; Calidad y evaluación de la enseñanza universitaria, ponencia presentada al congreso internacional de universidades, Madrid, 1992
9. DE VICENTE j; Teoría para el cambio; 1993
10. DE MIGUEL, m et..al.; Evaluación para la calidad de los institutos de educación secundaria, Madrid, Escuela española, 1994
11. DOYLE K.D.; y WHITELY, S.E.; “Implicit theories in student ratings”, American Educational Research Journal, 241-253
12. ESCUDERO J; “Cultura innovadora”, 1992
13. GARCIA RAMOS J.M.; “Aproximación empírica al estudio del constructo: Competencia docente del profesor universitario, de la Universidad complutense de Madrid” , España, 1988
14. GIROUX y PENNA; en su estudio “Evaluación dialógica e interactiva”, 1990
15. GONZALES P,Guillermo; JUAN S,Javier; LEON A, Martha; Ponencia sobre “Evidencia empírica del programa institucional de evaluación académica (PIEVA) y propuesta para su incorporación en el programa de estímulos al desempeño del personal docente (ESDEPED)” , España, 2007
16. GONZÁLEZ MAURA, Viviana (2006): «La formación de competencias profesionales en la universidad. Reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa», en *XXI. Revista de Educación*, n.º 8, pp. 175-188. Universidad de Huelva, Servicio de Publicaciones.
17. LUKAS,J.F; Varios; Evaluación educativa; Alianza Editorial; Madrid; 2004
18. MARSH, H.W. y OVERALL, J.C(1982); “Validity of students evaluations of teaching effectiveness: cognitive and affective criteria”, Journal of educational Psychology, 468-475

19. MARSH, H.W.(1984); “students evaluations of university teaching: dimensionality, reliability, validity, potential biases and utility”., Journal of educational Psychology, 707-754
20. MATEO J; ESCUDERO T.; DE MIGUEL. La evaluación del profesorado, un tema en debate; Revista de investigación educativa, 1996.
21. MIGUEZ, M; Sistema de evaluación docente en la enseñanza en la fac. de ingeniería de la Universidad de la República; Montevideo; Uruguay; 2004
22. Navarro. J.(2003). Sistemas de Gestión de calidad en los servicios universitarios
23. PAVEZ U. Jorge; “Profesionalización docente y calidad de al educación” Santiago de Chile; Seminario perspectivas sobre profesionalismo docente; 2001
24. Pérez. J. (2001).Hacia una educación de calidad. Edit. Narcea. Madrid, España.
25. Programa institucional de evaluación académica (PIEVA); España; 2002
26. RIACE. Red Iberoamericana para la acreditación de Educación Superior. (2004). Glosario Internacional RIACES de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Madrid.
27. Rizo M, Héctor; Evaluación del docente universitario; AUFOP; Colombia;1999
28. RODRÍGUEZ MORENO, María Luisa (2006): «De la evaluación a la formación de competencias genéricas: aproximación a un modelo», en *Revista Brasileña de Orientación Profesional*, vol. 7. n.º 2, pp. 33-48.
29. ROSENHOLTZ y SMYLLIE L.; Efectos de la competitividad educativa; 1984
30. RUIZ J.M; Como hacer una evaluación de instituciones educativas; Narcea; Madrid; 1999
31. SANTOS M.A; Un enfoque práctico de la evaluación de alumnos, profesores, centros educativos, y materiales didácticos. Magisterio Rio de la Plata, Argentina, 1993
32. SCHON; Formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje de profesionales, Barcelona, 1991
33. SCHMALKES, Silvia; Programa de evaluación de la calidad de la educación, cumbre Iberoamericana; 1997
34. Universidad de la República, Una aproximación multifocal; Montevideo, Uruguay, 2000
35. VALDEZ V., Héctor; Ponencia en Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente .OEI;Mexico,2000
36. VALDEZ V., Héctor; Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente; OEI; México, 2000
37. Villar L.M.(2004). Programa para la mejora de la docencia universitaria. Edit. Prentice Hall. Madrid. España.

2. BIBLIOGRAFIA REFERIDA A LA METODOLOGIA DE INVESTIGACION

1. Ary D, Cheser L. y Razavieha (2000). Introducción a la investigación pedagógica. Edit. McGraw-Hill, México.
2. CABALLERO, Alejandro; Innovaciones en las guías metodológicas para planes y Tesis de Maestría y doctorado; Edit. Autores Nacionales; Lima; 2008
3. HERNANDEZ, S.; Metodología de la Investigación; Ed. McGraw; México;2006
4. KUEHL C, Roberto; Diseño de experimentos; Thompson; 2001
5. MEJIA M., Elías; Un enfoque cuantitativo de la investigación científica; UNMSM; Lima; 2007
6. MORALES D.,Francisco; Método , teoría e investigación en Psicología social; Prentice Hall; 2008
7. PARAGUA M,Melecio; MACURI R., Clorinda; Investigación educativa; 2005
8. PINO G, Raúl; Metodología de la investigación; Ed. San Marcos; 2007
9. PROYECT TUNING (2003): *Tuning Educational Structures in Europe. Informe final. Proyecto piloto. Fase 1*. Bilbao: Universidad de Deusto.
10. PROYECTO TUNING AMÉRICA LATINA (2007): «Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina», en el *Informe final Proyecto Tuning-América Latina. 2004-2007*. Publicaciones Universidad de Deusto
11. QUEZADA, Lucio; SPSS.12; Macro; 2004
12. QUEZADA, Lucio; SPSS.14; Macro; 2005
13. SANCHEZ, C; Metodología y diseños en la investigación científica; Edit Univ.; Lima; 2002
14. SIERRA BRAVO,R; Técnicas de investigación social; Thompson; 2003
15. TOMA I, Jorge; RUBIO D.,Jorge; Estadística aplicada; Univ. Pacifico; 2008
16. TRIOLA F, Mario; Estadística, 9na ed.; Pearson; 2004
17. VISAUTA V,Bienvenido; Análisis estadístico con SPSS.14; Mcgraw; España, 2007

Documentos con Acceso en el World Wide Web (WWW):

01. Caracterización de la Formación docente.
<http://www.me.gov.ar/consejo/documentos/dcmto-fpc.htm>, 09 de junio del 2003.
02. Fernández T. Dolores; Evaluación de la actividad docente del profesorado universitario. Univ. de Compostela
<http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm>
03. Fundación Europea para la Gestión de Calidad. –EFQM-. 2003
<http://www.tqm.es/TQM/ModEur/ModeloEuropeo.htm>
04. Fundación Iberoamericana para la Gestión de la calidad. (2003).<http://www.fundibeq.org>.

05. Guerrero Castro F. Desafíos del docente universitario
<http://www.revele.com.ve/pdf/docencia/voli-n1/pag41.pdf>
06. Perfiles tecnológicos de la “Sociedad de la información” Hacia un nuevo paradigma de la Enseñanza.
<http://www.dewey.uab.es/pmarques/temas2/t1.htm>
07. Ramos. A. y otros.(2 004).Universidad Complutense de Madrid. De la Evaluación de la calidad a la calidad de la evaluación: un proceso participativo.
<http://www.cimas.eurosur.org/global/fichas/ficha.php?entidad=Investigaciones&id=18>
08. Sánchez, J. A. (2002). El desarrollo profesional del docente universitario.
<http://www.unam.mx/udual/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>
09. Vinet. R. Indicadores y estándares de calidad en Educación virtual.<http://www.uvalpovirtual.cl/archivos/simposio2004/Raul%20Vinet%20%20Indicadores%20y%20Estandares%20de%20Calidad%20en%20la%20Educacion%20Virtual.pdf>
10. García Rafaela; Elaboración de instrumentos de medida de actitudes
http://www.uv.es/RELIEVE/v12n1/RELIEVEv12n1_8.htm

ANEXOS

Anexo 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Fundamentación del problema	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores
En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable “desempeño profesional del docente” como muy influyente, para el logro del salto cualitativo de la gestión educativa. Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo que depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.	¿Cuál es el nivel de desempeño actual de los docentes de la FCEH-UNAP? ¿Cuál es el grado de influencia de los factores: Propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica en el desempeño del docente de la FCEH-UNAP? ¿Cómo construir un modelo estadístico opcional de evaluación del desempeño del docente universitario acorde con las exigencias del momento?	GENERAL Determinar el grado de influencia de los factores: Propuesta docente, Interacción pedagógica, Satisfacción de necesidades y Reflexión de la práctica docente en el desempeño profesional del docente de la FCEH-UNAP ESPECÍFICOS Medir el efecto educativo de la propuesta docente en el nivel de desempeño del docente FCEH-UNAP Medir el efecto educativo del factor interacción de la labor educativa en el nivel de desempeño del docente	GENERAL Los factores Propuesta docente, Interacción pedagógica, Satisfacción de necesidades y Reflexión sobre la práctica docente tienen influencia diferenciada en el desempeño profesional del docente FCEH-UNAP ESPECÍFICAS La propuesta docente tiene influencia positiva en el nivel de desempeño del docente FCEH-UNAP La interacción pedagógica tiene influencia diferenciada en el nivel de desempeño del docente de la FCEH-UNAP La satisfacción de necesidades tiene gran influencia en el nivel de desempeño del docente	INDEPENDIENTES X₁=Propuesta docente X₁₁=Programación X₁₂=Metodología X₁₃=Evaluación X₂=Interacción pedagógica X₂₁=Conocimiento X₂₂=Responsabilidad X₂₃=Capacidades X₃=Satisfacción de necesidades X₃₁=Satisfacción del alumno X₃₂=Materiales y recursos X₃₃=Condiciones de trabajo X₄=	Ver (*) pie de la tabla

		<p>FCEH-UNAP</p> <p>Medir el efecto educativo de la satisfacción de necesidades en el nivel desempeño del docente FCEH-UNAP</p> <p>Medir el efecto educativo de la reflexión de la práctica docente en el nivel desempeño del docente FCEH-UNAP</p> <p>Medir el efecto conjunto de dos o mas variables independient es en el nivel desempeño del docente FCEH-UNAP</p>	<p>FCEH-UNAP</p> <p>La reflexión sobre la práctica docente no influye grandemente en el desempeño profesional del docente de la FCEH-UNAP</p> <p>La conjunción de dos o más variables independientes influyen grandemente en el desempeño profesional del docente de la FCEH-UNAP</p>	<p>Reflexión sobre la práctica</p> <p>X₄₁=Logro de objetivos formativos</p> <p>X₄₂=</p> <p>Revisión de actividad docente</p> <p>DEPENDIENTE:</p> <p>Y =</p> <p>Desempeño docente</p>	
--	--	--	---	---	--

(*): Indicadores de cada variable:

De X₁₁:

1. Planifica adecuadamente su quehacer educativo
2. Entrega e informa oportunamente el programa de la asignatura
3. Desarrolla programa de forma adecuada y rigurosa
4. El programa justifica el número de horas lectivas
5. El programa se cubre de manera satisfactoria

6. Renueva y actualiza el programa
7. Propone bibliografía pertinente básica y complementaria
8. Diseña y establece actividades y prácticas para consolidar contenidos de asignatura

De X₁₂: 1. Las clases están bien preparadas, organizadas y estructuradas

2. Transmite la importancia y utilidad de los contenidos Teorico-practicos
3. Muestra claridad en las exposiciones
4. Fomenta el interés y la participación estudiantil
5. Demuestra vocación y motivación que posee y transmite
6. Genera respeto, exigencia de disciplina y control de grupo
7. Usa adecuadamente ayudas didácticas y empleo de tecnología
8. Renueva contenidos y métodos de enseñanza
9. Utiliza sistema de clases flexible y adaptado a las capacidades y necesidades de los estudiantes
10. La comunicación es fluida y espontanea

De X₁₃:

1. Establece criterios y procedimientos de evaluación objetivos
2. Registra información sobre el proceso de aprendizaje
3. Las evaluaciones(teórico - practicas) se ajustan a la programación y contenidos de la asignatura
4. Informa y entrega evaluaciones
5. Capacidad para actuar con justicia, imparcialidad y realismo

De X₂₁:

1. Domina de contenidos de la asignatura
2. Orden y claridad en transmisión de conocimientos
3. Destreza y habilidad de herramientas en entorno virtual
4. Capacidad y disposición de información y conocimientos actualizados
5. Facilidad para incorporar innovaciones didácticas de interés

De X₂₂:

1. Asistencia, puntualidad y permanencia en clases
2. Participa en actividades de la unidad académica
3. Cumple con la normatividad vigente y el programa académico establecido
4. Muestra nivel de satisfacción en la labor que realiza

De X₂₃:

1. Capacidad en el desarrollo de su labor en el aula
2. Capacidad de actualización y adecuación a los cambios
3. Comportamiento profesional y promotor de los valores éticos y morales
4. Calidad de comunicación verbal y no verbal
5. Iniciativa y capacidad de respuesta a situaciones problemáticas

De X₃₁:

1. Contribuye a un adecuado clima de trabajo en el aula
2. Satisfacción por la labor docente en la asignatura
3. Nivel de atención, dedicación e interacción con los alumnos
4. Entusiasmo y empatía en las sesiones de clase

De X₃₂:

1. Materiales recomendados adecuados y fácilmente accesibles
2. Utiliza diversas formas de presentación (orales, escritas, visuales, experimentales, etc)
3. Fomenta uso de recursos adicionales a los utilizados en clase

4. Genera y utiliza material didáctico complementario en innovador

De X₃₃:

1. Materias y grupos que imparte
2. Número de alumnos aproximado en la asignatura
3. Condiciones de infraestructura básica y adecuada
4. Dedicación a actividades administrativas u otras en la institución
5. Cumplimiento de obligaciones de horarios y tutorías

De X₄₁:

1. Nivel de progreso y rendimiento académico de los estudiantes
2. Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión y autocritica sobre la práctica educativa

De X₄₂:

1. Reflexión sobre resultados de aprendizaje y carencias detectadas en la formación estudiantil
2. Condicionantes internos y externos que dificultan la labor docente

Anexo 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Instrumento 01: FICHA INFORMATIVA

1. Datos generales del docente participante en el estudio:
 - 1.1. Departamento académico al que pertenece:.....
 - 1.2. Grado académico:
 - 1.3. Título universitario:
 - 1.4. Especialidad:
 - 1.5. Categoría:
 - 1.6. Condición:
 - 1.7. Dedicación:
 - 1.8. Años de experiencia como docente en la UNAP:
.....
2. Observaciones:
.....
.....
.....
.....
.....

Instrumento 02: CUESTIONARIO DE AUTO EVALUACIÓN DOCENTE

Estimado docente:

La evaluación del desempeño de los profesores tiene por objetivos determinar sus características personales, sus fortalezas, debilidades, posibilidades y capacidades; los caracteriza y constituye la base para perfeccionar su labor, y es muy importante la autovaloración profesional, por ello requerimos que Usted, brinde su opinión **individual** con espíritu crítico, objetividad y honestidad, llenando el siguiente cuestionario. Lea detenidamente cada aspecto y otórguele una calificación numérica a cada Ítem en base a:

1: Poco 2: Regular 3: Aceptable 4: Bueno 5: Muy bueno

Profesor: _____ Fecha _____

Ítems	1	2	3	4	5
Programación					
1. Planifico adecuadamente mi trabajo antes del desarrollo de su labor educativa					
2. Entrego e informo oportunamente la programación a desarrollar en la asignatura					
3. El programa lo desarrollo de forma secuencial y con la rigurosidad esperada					
4. El programa justifica plenamente las horas lectivas					
5. El programa se cumple de manera satisfactoria					
6. El programa lo renuevo y actualizo permanentemente					

7.La bibliografía utilizada es la más apropiada para el curso					
8. Diseña y ejecuta actividades y prácticas de campo y laboratorio para consolidar contenidos de la asignatura					
Metodología					
9.Las clases son bien preparadas, organizadas y Estructuradas					
10.Transmite la importancia y utilidad de los contenidos teórico-prácticos					
11. Demuestra claridad en las exposiciones de los temas de clase					
12.Se genera el interés y la participación de los alumnos en clase					
13.Demuestra vocación por la labor que desempeña					
14. Genera respeto y muestra exigencia en la disciplina que imparte					
15.Usa adecuadamente ayudas didácticas y hace uso de la tecnología					
16. propende a la renovación de contenidos y métodos de enseñanza					
17.Las clases son flexibles y adaptadas a las capacidades y necesidades de los alumnos					
18. La comunicación se hace fluida y espontánea					
Evaluación					
19. Establece criterios y mecanismos de evaluación objetivos					
20.Lleva el registro permanente de la información sobre el proceso de aprendizaje					
21. Las evaluaciones(teórico-practicas) están en concordancia con la programación y contenidos de la asignatura					
22.los resultados de las evaluaciones son entregados oportunamente					
23. Actúa con justeza, imparcialidad y realismo					
Conocimiento					
24.Grado de dominio de los contenidos que imparte					
25. orden y claridad para transmitir sus conocimientos					
26.Nivel de destreza y habilidad de manejo de herramientas en el entorno virtual					
27. Dispone de información y de conocimientos actualizados					
28.Facilidad para incorporar innovaciones didácticas interesantes					
Responsabilidad					
29.Demuestra puntualidad, asiste regularmente y cumple con los horarios establecidos					
30.Participa activamente en las actividades de su unidad académica					
31.Cumple con la normatividad establecida y su					

programa académico					
32.Grado de satisfacción en la labor que realiza					
Capacidades pedagógicas					
33. Muestra capacidad en el desarrollo de su labor académica					
34.Capacidad de actualización y adecuación a los cambios					
35. Muestra comportamiento profesional enmarcado en los valores éticos y morales					
36.Grado de comunicación verbal y no verbal					
37. Grado de iniciativa y capacidad de respuesta a situaciones de conflicto					
Satisfacción del alumno					
38.contribuye a un clima adecuado de trabajo en el aula					
39. Satisface al estudiante con la labor docente que realiza en la asignatura					
40.Grado de atención, dedicación e interacción con los alumnos					
41.importancia de la asignatura en a formación del alumno					
Materiales y recursos					
42. Los materiales recomendados son adecuados y fácilmente accesibles					
43.Formas de presentación de materiales y recursos					
44. Fomenta uso de recursos adicionales a los utilizados en clase					
45.Genera y utiliza material didáctico complementario e innovador					
Condiciones de trabajo					
46.Materias que imparte					
47.Grupos a los que imparte la materia actual					
48.Alumnos aproximado por asignatura					
49.Condiciones de infraestructura básica y apropiada					
50.Tiempo dedicado a la actividad administrativa en la institución					
51.condición de aulas, bibliotecas y laboratorios					
52. Influencia de los ambientes en el trabajo del docente					
Logro de objetivos formativos					
53.Nivel de progreso y rendimiento de los estudiantes					
54.proceso de reflexión y autocrítica sobre la practica educativa					
Revisión de la actividad docente					
55.reflexión sobre resultados de aprendizaje					
56.Carencias detectadas en la formación estudiantil					
57.Condicionantes internos que afectan la labor docente					
58.Condicionantes externos que dificultan la labor docente					

Auto calificación en la escala vigesimal (0—20):.....

Instrumento 03: EVALUACIÓN DE PARES

Estimado docente:

La evaluación del desempeño de los docentes tiene por objetivos determinar sus características personales, sus fortalezas, debilidades, posibilidades y capacidades; los caracteriza y constituye la base para perfeccionar su labor, y es muy importante la valoración profesional de sus **propios colegas**, por ello requerimos que Usted, brinde su opinión **individual** con espíritu crítico, objetividad y honestidad, llenando el siguiente modelo. Lea detenidamente cada aspecto y otórguele una calificación numérica a cada Ítem en base a:

1 Deficiente **2** Regular **3** Bueno **4** muy bueno **5** excelente

Profesor: _____ Fecha _____

Ítems	1	2	3	4	5
Programación					
1. Planifica adecuadamente su trabajo					
2. Entrega e informa oportunamente la programación a desarrollar en la asignatura					
3. El programa lo desarrolla de forma secuencial y con la rigurosidad esperada					
4. El programa justifica plenamente las horas lectivas					
5. El programa se cumple de manera satisfactoria					
6. La bibliografía utilizada es la más apropiada para el curso					
7. Diseña y ejecuta actividades y prácticas de campo y laboratorio para consolidar contenidos de la asignatura					
Metodología					
8. Las clases están bien preparadas, organizadas y Estructuradas					
9. Demuestra claridad en las exposiciones de los temas de clase					
10. Genera un buen ambiente de trabajo y la participación de los alumnos en clase					
11. Demuestra actitud positiva frente al cambio					
12. Genera respeto y muestra exigencia en la disciplina que imparte					
13. Usa adecuadamente ayudas didácticas y hace uso de la tecnología					
14. propende a la renovación de contenidos y métodos de enseñanza					
15. La comunicación es fluida y espontánea					
Evaluación					
16. Establece criterios y mecanismos de evaluación objetivos					
17. Lleva registro permanente de la información sobre el proceso de aprendizaje					

18. Las evaluaciones(teórico-practicas) están en concordancia con la programación y contenidos de la asignatura					
19. Actúa con justeza, imparcialidad y realismo					
Conocimiento					
20.Grado de dominio de conocimientos y contenidos que imparte					
21. Muestra compromiso de superación permanente con su labor docente					
22.Nivel de destreza y habilidad de manejo de herramientas en el entorno virtual					
23. Dispone de información y de conocimientos actualizados					
24.Comparte información y experiencias con colegas					
Responsabilidad					
25.Demuestra puntualidad, asiste regularmente y cumple con los horarios establecidos					
26.Participa activamente en las actividades de la unidad académica					
27.Cumple con la normatividad establecida y su programa académico					
Capacidades pedagógicas					
28. Muestra capacidad en el desarrollo de su labor académica					
29.Tiene capacidad de actualización y adecuación a los cambios					
30. Muestra comportamiento profesional enmarcado en los valores éticos y morales					
31.Grado de comunicación verbal y no verbal					
32. Grado de iniciativa y capacidad de respuesta a situaciones de conflicto					
Satisfacción del alumno					
33.contribuye a un clima adecuado de trabajo en el aula					
34. Satisface al estudiante con la labor docente que realiza en la asignatura					
35.Muestra dedicación e interacción con los alumnos					
Materiales y recursos					
36. Los materiales recomendados son adecuados y fácilmente accesibles					
37.Formas de presentación de materiales y recursos					
38. Fomenta uso de recursos adicionales a los utilizados en clase					
39.Genera y utiliza material didáctico complementario e innovador					
Logro de objetivos formativos					
40.Nivel de progreso y rendimiento de los estudiantes					
41.Hace reflexión y autocrítica sobre la práctica educativa					

Revisión de la actividad docente					
42.reflexiona sobre resultados de aprendizaje					
43.Analiza las carencias detectadas en la formación estudiantil					
44.Destaca los condicionantes externos que dificultan su labor docente					

Auto calificación en la escala vigesimal (0—20):.....

Instrumento 04: Cuestionario de OPINIÓN DEL ESTUDIANTE

Estimado estudiante:

La evaluación del desempeño de los docentes tiene por objetivos determinar sus características personales, sus fortalezas, debilidades, posibilidades y capacidades; los caracteriza y constituye la base para perfeccionar su labor, por ello requerimos que Usted, brinde su opinión **individual** con espíritu crítico, objetividad y honestidad, llenando el siguiente modelo. Lea detenidamente cada aspecto y otórguele una calificación numérica a cada Ítem en base a:

1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5:

Muy de acuerdo

Profesor: _____ Asignatura: _____ Grupo: _____

Fecha: _____

Item	1	2	3	4	5
Programación					
1.Se aprecia el trabajo planificado de su labor educativa					
2. Reciben y son informados oportunamente de la programación a desarrollar en la asignatura					
3.El programa se desarrolla de forma secuencial y con la rigurosidad esperada					
4.El programa justifica plenamente las horas lectivas					
5.El programa se logra cumplir de manera satisfactoria					
6. propone bibliografía pertinente y más apropiada para el curso					
7.Consolida los contenidos de la asignatura con actividades y prácticas de campo y laboratorio					
Metodología					
8.Las clases están bien preparadas, organizadas y estructuradas					
9. Recibe las indicaciones de la importancia y utilidad de los contenidos teórico-prácticos					
10.Muestra claridad en las exposiciones de los temas de clase					
11. Se aprecia el interés y la participación de los alumnos en clase					
12. Demuestra vocación por la labor que desempeña					
13.Genera respeto y muestra exigencia en la disciplina					

que imparte					
14. Usa adecuadamente ayudas didácticas y hace uso de la tecnología					
15. Se aprecia la renovación de contenidos y métodos de enseñanza					
16. Las clases son flexibles y adaptadas a las capacidades y necesidades de los alumnos					
17. La comunicación es fluida y espontánea					
Evaluación					
18. Se observa el establecimiento de criterios y mecanismos de evaluación objetivos					
19. Registra de manera permanente la información sobre el proceso de aprendizaje					
20. Las evaluaciones (teórico-prácticas) se ajustan a la programación y contenidos de la asignatura					
21. Los resultados de las evaluaciones son recibidos oportunamente					
22. Actúa con justeza, imparcialidad y realismo					
Conocimiento					
23. Muestra dominio de los contenidos que imparte					
24. Sabe transmitir sus conocimientos					
25. Tiene destreza y habilidad de manejo de herramientas del entorno virtual					
26. Dispone de información y de conocimientos actualizados					
27. Se aprecia facilidad para incorporar innovaciones didácticas interesantes					
Responsabilidad					
28. El docente es puntual, asiste regularmente y cumple con los horarios establecidos					
29. Demuestra grado de satisfacción en la labor que realiza					
30. Califica y entrega puntualmente las notas					
31. Muestra alto compromiso con su labor docente					
Capacidades pedagógicas					
32. Demuestra capacidad en el desarrollo de su labor académica					
33. Demuestra capacidad de actualización y adecuación a los cambios					
34. Demuestra comportamiento profesional enmarcado en los valores éticos y morales					
35. Tiene comunicación fluida verbal y no verbal					
36. Gran iniciativa y capacidad de respuesta a situaciones de conflicto					
Satisfacción del alumno					
37. Contribuye a un clima adecuado de trabajo en el aula					
38. El estudiante muestra satisfacción por la labor docente en la asignatura					
39. Demuestra atención, dedicación e interacción con los					

alumnos					
40.Mantiene entusiasmo y buen humor en toda la clase					
41.Buen trato al alumno					
42. la asignatura es de gran importancia para la formación del alumno					
Materiales y recursos					
43.Los materiales recomendados son adecuados y fácilmente accesibles					
44. utiliza diversas formas de presentación de materiales y recursos					
45.Fomenta uso de recursos adicionales a los utilizados en clase					
46. Genera y utiliza material didáctico complementario e innovador					
Condiciones de trabajo					
47.Existen condiciones apropiadas de infraestructura básica					
48. Las aulas, bibliotecas y laboratorios cumplen con la necesidades de implementación adecuadas					
49.El estado de los ambientes influyen en el trabajo del docente					
Logro de objetivos formativos					
50. Informa sobre el progreso y rendimiento alcanzado					
51. Realiza un proceso de reflexión y autocrítica sobre su práctica educativa					
Revisión de la actividad docente					
52. Genera un espacio de reflexión sobre resultados de aprendizaje					
53. Los condicionantes internos que afectan la labor docente					
54. Los condicionantes externos que dificultan la labor docente					

Calificación global del docente (escala 0 – 20):

Instrumento 05: GUÍA DE OBSERVACIÓN AL DOCENTE

I. Datos generales:

Asignatura:

Horas:

Docente:

Tema de clase:

Unidad o proyecto:

Es muy importante la valoración profesional del jefe de departamento o su representado, por ello requerimos de usted brinde los calificativos con espíritu crítico, objetividad y honestidad, Por ello lea detenidamente cada aspecto y otórguele una calificación numérica a cada Ítem en base a:

1 Deficiente **2** Regular **3** Bueno **4** muy bueno **5**. Excelente

Ítems	1	2	3	4	5
Programación					
1.Manifiesta con claridad los propósitos de la clase					
2.Propicia que los alumnos comprendan el valor del nuevo aprendizaje					
3. La clase lo desarrolla de forma secuencial y con la rigurosidad esperada					
4.Orienta adecuadamente a los alumnos hacia el logro de los objetivos propuestos					
5.La bibliografía utilizada es la más apropiada para el curso					
6. Ejecuta actividades teórico prácticas para consolidar los contenidos de la asignatura					
Metodología					
7.La clase está bien preparada manteniendo una secuencia didáctica					
8.Transmite la importancia y utilidad de los contenidos teórico-prácticos					
9. Demuestra claridad y seguridad en la exposición del tema de clase					
10.Genera el interés y la participación de los alumnos en clase					
11. Genera respeto y muestra exigencia en la disciplina que imparte					
12.Usa adecuadamente ayudas didácticas y/o hace uso de la tecnología					
13.La clase es flexible y adaptada a las capacidades y necesidades de los alumnos					
14. La comunicación es fluida y espontánea					
Evaluación					
15. Establecimiento de criterios y mecanismos de evaluación objetivos					
16.Registro permanente de la información sobre el proceso de aprendizaje					
17. Las evaluaciones(teórico-prácticas) están en concordancia con la programación y contenidos de la asignatura					
18.utiliza distintos instrumentos de evaluación					
19. Actúa con justeza, imparcialidad y realismo					
Conocimiento					
20.Dominio de los contenidos que imparte					
21. Orden y claridad para transmitir sus conocimientos					
22.Nivel de destreza y habilidad de manejo de herramientas en el entorno virtual					
23. Dispone información y conocimientos actualizados					
24.Facilidad para generar e incorporar innovaciones didácticas interesantes					
Responsabilidad					
25.Demuestra puntualidad y cumple con el horario establecido					
26.Se muestra cercano aunque exigente con sus alumnos					
27.Cumple con la normatividad establecida y su					

programación académica					
28.Grado de satisfacción en la labor que realiza					
Capacidades pedagógicas					
29. Utiliza un lenguaje coloquial y afectivo					
30.promueve el trabajo cooperativo					
31. Muestra comportamiento profesional enmarcado en los valores éticos y morales					
32.Estimula y refuerza la participación activa de todos los alumnos					
33. Grado de iniciativa y capacidad de respuesta a situaciones de conflicto					
34. Evidencia seguridad en el trabajo en el aula y en su relación con los alumnos					
Satisfacción del alumno					
35.Contribuye a un clima adecuado de trabajo en el aula					
36. Satisface al estudiante la labor que el docente realiza en la asignatura					
37.Grado de atención, dedicación e interacción con los alumnos					
38.Importancia de la asignatura en la formación del alumno					
Materiales y recursos					
39. Los materiales recomendados son adecuados y fácilmente accesibles					
40.Formas de presentación de materiales y recursos					
41. Fomenta uso de recursos adicionales a los utilizados en clase					
42.Genera y utiliza material didáctico complementario e innovador					
Condiciones de trabajo					
43.Horario de clase para la asignatura					
44.Alumnos en la asignatura					
45.Condiciones de infraestructura básica y apropiada					
46.Acciones del docente ante situaciones adversas en el ambiente de clase					
47.condición del aula					
48. Influencia del ambiente en el trabajo del docente					
Logro de objetivos formativos					
49.Nivel de progreso y rendimiento de los estudiantes					
50.Espacio de reflexión y autocrítica sobre la labor de clase desarrollada					
Revisión de la actividad docente					
51.reflexión sobre resultados de aprendizaje					
52.Carencias detectadas en la formación estudiantil					
53.Condicionantes internos que afectan la labor docente					
54.Condicionantes externos que dificultan la labor docente					

Auto calificación en la escala vigesimal (0—20):.....

Anexo 03. TABLAS ESTADISTICAS ADICIONALES DE CUBOS OLAP

1. Respecto de la PROGRAMACION

Total

Instrumento	N	Media	Desv. típ.(*)	Rango
Auto evaluación docente	36	3.9540	.50262	1.88
Evaluación de pares	36	3.2485	.63981	2.14
Evaluación del estudiante	36	3.7969	.41499	1.99
Guía de observación al docente	36	3.3144	.52453	1.83

(*): Desviación típica

Categoría: Principal

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	11	3.7636	.52607	1.63
Evaluación de pares	11	3.4282	.55985	1.71
Evaluación del estudiante	11	3.9355	.39333	1.49
Guía de observación al docente	11	3.4691	.49482	1.67

Categoría: Asociado

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	11	3.8664	.58928	1.63
Evaluación de pares	11	2.8777	.68429	1.71
Evaluación del estudiante	11	3.5945	.39083	1.43
Guía de observación al docente	11	3.2409	.57721	1.83

Categoría: Auxiliar

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	14	4.1725	.33403	1.00
Evaluación de pares	14	3.3986	.57699	1.85
Evaluación del estudiante	14	3.8471	.41659	1.56
Guía de observación al docente	14	3.2507	.51665	1.50

2. Respetto de METODOLOGIA EMPLEADA

Total

Instrumento	N	Media	Desviación típica	Rango
Auto evaluación docente	36	4.0653	.41019	1.70
Evaluación de pares	36	3.3218	.76822	2.76
Evaluación del estudiante	36	3.9497	.42303	1.75
Guía de observación al docente	36	3.2225	.55655	2.00

Categoría: Principal

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	11	3.9455	.39841	1.40
Evaluación de pares	11	3.3414	.83872	2.25
Evaluación del estudiante	11	4.0627	.32370	1.17
Guía de observación al docente	11	3.3268	.56194	1.62

Categoría: Asociado

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	11	4.1500	.50050	1.60
Evaluación de pares	11	2.8918	.68675	2.01
Evaluación del estudiante	11	3.7064	.46386	1.50
Guía de observación al docente	11	3.0123	.61748	1.88

Categoría: Auxiliar

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	14	4.0929	.34522	1.20
Evaluación de pares	14	3.6443	.64517	2.13
Evaluación del estudiante	14	4.0521	.40431	1.38
Guía de observación al docente	14	3.3057	.49365	1.62

3. Respetto de EVALUACION

Total

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	36	4.1778	.56587	2.00
Evaluación de pares	36	3.3542	.75917	2.75
Evaluación del estudiante	36	3.9058	.42061	1.87
Guía de observación al docente	36	3.1444	.46748	2.00

Categoría: Principal

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	11	3.9682	.71494	2.00
Evaluación de pares	11	3.2500	.82916	2.25
Evaluación del estudiante	11	4.0173	.28869	.89
Guía de observación al docente	11	3.1636	.48015	1.20

Categoría: Asociado

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	11	4.1455	.39080	1.40
Evaluación de pares	11	3.0682	.85944	2.75
Evaluación del estudiante	11	3.7391	.30310	1.14
Guía de observación al docente	11	3.0000	.52915	2.00

Categoría: Auxiliar

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	14	4.3679	.52389	1.60
Evaluación de pares	14	3.6607	.52447	1.75
Evaluación del estudiante	14	3.9493	.55268	1.87
Guía de observación al docente	14	3.2429	.40897	1.40

4. Respetto del CONOCIMIENTO

Total

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	36	4.0628	.47252	1.80
Evaluación de pares	36	3.3958	.58314	2.40
Evaluación del estudiante	36	3.9842	.44335	1.74
Guía de observación al docente	36	3.3292	.53883	2.00

Categoría: Principal

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	11	3.9000	.57446	1.80
Evaluación de pares	11	3.3318	.54142	2.00
Evaluación del estudiante	11	4.0327	.31161	.98
Guía de observación al docente	11	3.3091	.50091	1.60

Categoría: Asociado

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	11	4.1455	.36977	1.20
Evaluación de pares	11	3.1636	.61200	1.80
Evaluación del estudiante	11	3.7009	.50377	1.33
Guía de observación al docente	11	3.2955	.53873	1.80

Categoría: Auxiliar

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	14	4.1257	.45787	1.40
Evaluación de pares	14	3.6286	.54268	1.80
Evaluación del estudiante	14	4.1686	.39085	1.30
Guía de observación al docente	14	3.3714	.60183	2.00

5. Respeto de LA RESPONSABILIDAD

Total

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	36	4.2986	.51346	1.75
Evaluación de pares	36	3.4351	.78508	3.67
Evaluación del estudiante	36	4.2050	.40940	1.54
Guía de observación al docente	36	3.4028	.60438	2.75

Categoría: Principal

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	11	4.1818	.58192	1.75
Evaluación de pares	11	3.5127	.70667	2.34
Evaluación del estudiante	11	4.2673	.43047	1.48
Guía de observación al docente	11	3.4318	.54876	1.25

Categoría: Asociado

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	11	4.2727	.45352	1.50
Evaluación de pares	11	3.0313	.95058	3.34
Evaluación del estudiante	11	4.0645	.26942	.83
Guía de observación al docente	11	3.3182	.53725	1.50

Categoría: Auxiliar

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	14	4.4107	.51522	1.50
Evaluación de pares	14	3.6914	.60527	2.33
Evaluación del estudiante	14	4.2664	.47837	1.48
Guía de observación al docente	14	3.4464	.72177	2.75

6. Respeto de LAS CAPACIDADES PEDAGOGICAS

Total

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	36	4.2653	.47956	2.00
Evaluación de pares	36	3.4056	.64937	2.40
Evaluación del estudiante	36	4.1333	.38007	1.59
Guía de observación al docente	36	3.4294	.56778	2.34

Categoría: Principal

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	11	3.9955	.56056	1.80
Evaluación de pares	11	3.2909	.65948	2.00
Evaluación del estudiante	11	4.1782	.28861	.78
Guía de observación al docente	11	3.4364	.59572	1.84

Categoría: Asociado

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	11	4.3273	.44965	1.00
Evaluación de pares	11	3.2182	.68966	2.40
Evaluación del estudiante	11	3.8900	.39345	1.26
Guía de observación al docente	11	3.4391	.50037	1.66

Categoría: Auxiliar

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	14	4.4286	.35826	1.40
Evaluación de pares	14	3.6429	.57741	1.80
Evaluación del estudiante	14	4.2893	.35744	1.33
Guía de observación al docente	14	3.4164	.63408	2.34

7. Respeto de los MATERIALES Y RECURSOS

Total

Instrumento	N	Media	Desv. típ.
Auto evaluación docente	36	3.7222	.79457
Evaluación de pares	36	3.0903	.68179
Evaluación del estudiante	36	3.6322	.37169
Guía de observación al docente	36	2.9306	.39916

Categoría: Principal

Instrumento	N	Media	Desv. típ.
Auto evaluación docente	11	3.2273	.93845
Evaluación de pares	11	3.0227	.65626
Evaluación del estudiante	11	3.6991	.42698
Guía de observación al docente	11	2.9318	.41969

Categoría: Asociado

Instrumento	N	Media	Desv. típ.
Auto evaluación docente	11	3.9773	.61699
Evaluación de pares	11	2.8182	.68091
Evaluación del estudiante	11	3.4509	.34631
Guía de observación al docente	11	2.9091	.47792

Categoría: Auxiliar

Instrumento	N	Media	Desv. típ.
Auto evaluación docente	14	3.9107	.65492
Evaluación de pares	14	3.3571	.64833
Evaluación del estudiante	14	3.7221	.31489
Guía de observación al docente	14	2.9464	.34220

8. Respeto DEL GRADO DE SATISFACCION

Total

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	36	4.2083	.52949	2.00
Evaluación de pares	36	3.4625	.69107	3.00
Evaluación del estudiante	36	4.1264	.37178	1.43
Guía de observación al docente	36	3.4583	.59010	2.75

Categoría: Principal

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	11	4.0909	.59448	2.00
Evaluación de pares	11	3.4236	.59864	1.67
Evaluación del estudiante	11	4.2155	.32204	1.17
Guía de observación al docente	11	3.6364	.43823	1.00

Categoría: Asociado

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	11	4.1136	.46588	1.50
Evaluación de pares	11	3.1518	.83492	3.00
Evaluación del estudiante	11	3.9155	.36432	1.28
Guía de observación al docente	11	3.3636	.46588	1.25

Categoría: Auxiliar

Instrumento	N	Media	Desv. típ.	Rango
Auto evaluación docente	14	4.3750	.51655	2.00
Evaluación de pares	14	3.7371	.55651	1.66
Evaluación del estudiante	14	4.2221	.36883	.98
Guía de observación al docente	14	3.3929	.76406	2.75

9. Respeto de CONDICIONES DE TRABAJO

Total

Instrumento	N	Media	Desv. típ.
Auto evaluación docente	36	3.2336	.60719
Evaluación del estudiante	36	2.9156	.48451
Guía de observación al docente	36	3.0047	.41444

Categoría: Principal

Instrumento	N	Media	Desv. típ.
Auto evaluación	11	3.1027	.61208
Evaluación del Estudiante	11	2.8655	.43787
Guía de observación al docente	11	3.2118	.41484

Categoría: Asociado

Instrumento	N	Media	Desv. típ.
Auto evaluación	11	3.1809	.52518
Evaluación del estudiante	11	3.0700	.55654
Guía de observación al docente	11	3.0000	.33302

Categoría: Auxiliar

Instrumento	N	Media	Desv. típ.
Auto evaluación	14	3.3779	.67305
Evaluación del estudiante	14	2.8336	.46555
Guía de observación al docente	14	2.8457	.42569

10. Respecto DEL LOGRO DE OBJETIVOS

Total

Instrumento	36	Media	Desv. típ.
Auto evaluación docente	36	3.5903	.72248
Evaluación de pares	36	3.2778	.71158
Evaluación del estudiante	36	3.8944	.40094
Guía de observación al docente	36	3.0694	.48037

Categoría: Principal

Instrumento	36	Media	Desv. típ.
Auto evaluación docente	11	3.4773	.72848
Evaluación de pares	11	3.1818	.75076
Evaluación del estudiante	11	4.0082	.28733
Guía de observación al docente	11	3.1364	.59544

Categoría: Asociado

Instrumento	36	Media	Desv. típ.
Auto evaluación docente	11	3.5000	.77460
Evaluación de pares	11	3.0000	.86603
Evaluación del estudiante	11	3.6891	.43540
Guía de observación al docente	11	3.0000	.44721

Categoría: Auxiliar

Instrumento	36	Media	Desv. típ.
Auto evaluación docente	14	3.7500	.70027
Evaluación de pares	14	3.5714	.43222
Evaluación del estudiante	14	3.9664	.41385
Guía de observación al docente	14	3.0714	.43222

11. Respecto de LA REVISION DE SU ACCIONAR DOCENTE

Total

Instrumento	N	Media	Desv. típ.
Auto evaluación docente	36	3.7208	.74444
Evaluación de pares	36	3.1206	.82503
Evaluación del estudiante	36	3.5442	.28981
Guía de observación al docente	36	2.9722	.54372

Categoría: Principal

Instrumento	N	Media	Desv. típ.
Auto evaluación docente	11	3.5636	.71031
Evaluación de pares	11	2.9091	.77619
Evaluación del estudiante	11	3.6136	.19592
Guía de observación al docente	11	3.0909	.53936

Categoría: Asociado

Instrumento	N	Media	Desv. típ.
Auto evaluación docente	11	3.6818	.88099
Evaluación de pares	11	3.0309	.86169
Evaluación del estudiante	11	3.3945	.36621
Guía de observación al docente	11	2.9318	.58192

Categoría: Auxiliar

Instrumento	N	Media	Desv. típ.
Auto evaluación docente	14	3.8750	.67759
Evaluación de pares	14	3.3571	.83251
Evaluación del estudiante	14	3.6071	.25719
Guía de observación al docente	14	2.9107	.54249

Anexo 04. DIAGNOSTICO DE COLINEALIDAD DEL MODELO ELEGIDO

variables	Proporción de varianzas											
	Logro	Materiales	Evaluación	Revisión	Responsabilidad	Conocimientos	Satisfacción	Condiciones	Programación	Capacidades	Constante	Metodología
1	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
2	,04	,01	,00	,02	,01	,00	,01	,00	,00	,37	,00	,00
3	,02	,00	,00	,05	,01	,10	,06	,01	,00	,11	,00	,00
4	,78	,00	,01	,01	,00	,00	,00	,00	,00	,17	,00	,00
5	,02	,04	,10	,03	,05	,03	,01	,04	,02	,05	,04	,01
6	,00	,00	,09	,41	,01	,16	,00	,00	,03	,00	,03	,01
7	,01	,00	,06	,19	,03	,04	,00	,08	,03	,22	,10	,07
8	,00	,00	,03	,07	,01	,16	,00	,09	,64	,02	,03	,00
9	,00	,00	,30	,06	,08	,45	,13	,00	,09	,02	,01	,20
10	,06	,09	,04	,00	,45	,01	,55	,29	,00	,06	,02	,00
11	,00	,07	,13	,03	,27	,05	,22	,48	,18	,00	,00	,39
12	,07	,78	,24	,14	,08	,00	,01	,00	,01	,00	,77	,32

a Variable dependiente: desempeño docente

Anexo 05. DIAGNOSTICO DE COLINEALIDAD DEL MODELO SELECCIONADO UTILIZANDO EL MODELO ENTER

Dimensión	Proporción de varianzas											
	Metodología	Evaluación	Conocimientos	Responsabilidad	Capacidades	Satisfacción	Materiales	Condiciones	Logro	Revisión	Constante	Programación
1	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
2	,04	,00	,01	,01	,00	,01	,00	,00	,02	,37	,00	,00
3	,02	,00	,00	,01	,01	,06	,00	,00	,05	,11	,00	,10
4	,78	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,01	,17	,01	,00
5	,02	,04	,04	,05	,04	,01	,01	,02	,03	,05	,10	,03
6	,00	,03	,00	,01	,00	,00	,01	,03	,41	,00	,09	,16
7	,01	,10	,00	,03	,08	,00	,07	,03	,19	,22	,06	,04
8	,00	,03	,00	,01	,09	,00	,00	,64	,07	,02	,03	,16
9	,00	,01	,00	,08	,00	,13	,20	,09	,06	,02	,30	,45
10	,06	,02	,09	,45	,29	,55	,00	,00	,00	,06	,04	,01
11	,00	,00	,07	,27	,48	,22	,39	,18	,03	,00	,13	,05
12	,07	,77	,78	,08	,00	,01	,32	,01	,14	,00	,24	,00

Anexo 06. COEFICIENTES DE LOS MODELOS DESARROLLADOS

Modelo	Coeficientes		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Colinealidad	
	B	Error estándar	Beta			Tolerancia	FIV
Constante	,872	,214		4,075	,000		
Metodología	,738	,058	,908	12,616	,000	1,000	1,000
Constante	,399	,149		2,674	,012		
Metodología	,468	,052	,576	8,985	,000	,497	2,013
Logro	,421	,058	,468	7,294	,000	,497	2,013
Constante	,227	,114		1,980	,056		
Metodología	,418	,040	,514	10,564	,000	,468	2,135
Logro	,314	,047	,350	6,715	,000	,408	2,449
Materiales	,217	,040	,245	5,373	,000	,531	1,885
Constante	,199	,097		2,041	,050		
Metodología	,336	,040	,413	8,339	,000	,325	3,077
Logro	,247	,044	,275	5,645	,000	,337	2,972
Materiales	,218	,034	,247	6,363	,000	,530	1,885
Evaluación	,152	,041	,192	3,662	,001	,291	3,435
Constante	,180	,080		2,251	,032		
Metodología	,292	,035	,359	8,404	,000	,293	3,412
Logro	,182	,039	,203	4,630	,000	,280	3,574
Materiales	,170	,030	,192	5,564	,000	,449	2,228
Evaluación	,178	,035	,225	5,149	,000	,281	3,562
Revisión	,140	,035	,163	4,021	,000	,326	3,066
Constante	,102	,064		1,603	,120		
Metodología	,248	,028	,305	8,766	,000	,261	3,834
Logro	,140	,032	,156	4,448	,000	,257	3,888
Materiales	,175	,023	,198	7,446	,000	,448	2,233
Evaluación	,083	,033	,105	2,490	,019	,177	5,642
Revisión	,189	,029	,220	6,570	,000	,283	3,533
Responsabilidad	,143	,031	,187	4,667	,000	,198	5,047
Constante	,039	,055		,711	,483		
Metodología	,182	,029	,224	6,247	,000	,168	5,953
Logro	,156	,026	,174	5,933	,000	,251	3,991
Materiales	,151	,020	,171	7,422	,000	,406	2,464
Evaluación	,079	,028	,100	2,853	,008	,177	5,652
Revisión	,164	,025	,191	6,678	,000	,263	3,795
Responsabilidad	,146	,025	,191	5,787	,000	,198	5,053
Conocimientos	,112	,029	,124	3,820	,001	,204	4,897
Constante	,020	,044		,457	,651		
Metodología	,140	,025	,172	5,582	,000	,142	7,062
Logro	,161	,021	,179	7,692	,000	,250	4,000
Materiales	,130	,017	,147	7,701	,000	,370	2,704
Evaluación	,078	,022	,098	3,559	,001	,177	5,652
Revisión	,155	,020	,180	7,901	,000	,260	3,847
Responsabi	,125	,021	,163	6,064	,000	,186	5,375

Conocimientos	,116	,023	,128	4,984	,000	,204	4,904
Satisfacción	,087	,021	,105	4,215	,000	,217	4,601
Constante	-,008	,038		-,203	,841		
Metodología	,144	,021	,177	6,791	,000	,141	7,084
Logro	,150	,018	,167	8,399	,000	,243	4,117
Materiales	,114	,015	,129	7,662	,000	,336	2,973
Evaluación	,093	,019	,117	4,884	,000	,168	5,956
Revisión	,153	,017	,178	9,255	,000	,260	3,850
Responsabilidad	,109	,018	,142	6,016	,000	,173	5,778
Conocimientos	,113	,020	,126	5,784	,000	,204	4,909
Satisfacción	,089	,017	,108	5,119	,000	,217	4,608
Condiciones	,038	,011	,043	3,447	,002	,622	1,609
Constante	-,025	,032		-,770	,448		
Metodología	,098	,023	,120	4,324	,000	,089	11,242
Logro	,132	,016	,147	8,236	,000	,216	4,637
Materiales	,107	,013	,122	8,404	,000	,328	3,053
Evaluación	,112	,017	,142	6,593	,000	,148	6,759
Revisión	,153	,014	,178	10,954	,000	,260	3,850
Responsabilidad	,100	,015	,130	6,450	,000	,168	5,947
Conocimientos	,116	,017	,128	6,982	,000	,203	4,918
Satisfacción	,090	,015	,108	6,097	,000	,217	4,609
Condiciones	,033	,009	,037	3,473	,002	,605	1,653
Programación	,067	,020	,073	3,381	,002	,148	6,776
Constante	-,043	,020		-2,119	,045		
Metodología	,067	,015	,082	4,520	,000	,080	12,555
Logro	,110	,011	,122	10,432	,000	,193	5,193
Materiales	,095	,008	,107	11,553	,000	,308	3,247
Evaluación	,099	,011	,125	9,160	,000	,142	7,026
Revisión	,146	,009	,170	16,680	,000	,256	3,912
Responsabilidad	,102	,010	,133	10,601	,000	,168	5,955
Conocimientos	,092	,011	,102	8,384	,000	,180	5,565
Satisfacción	,082	,009	,099	8,866	,000	,213	4,693
Condiciones	,036	,006	,041	6,194	,000	,599	1,669
Programación	,101	,013	,111	7,549	,000	,124	8,090
Capacidades	,078	,012	,092	6,380	,000	,128	7,795

Anexo 07. DIAGNOSTICO DE COLINEALIDAD DEL MODELO QUE CONSIDERA LOS CUATRO FACTORES

Variables	Proporción de varianzas				
	constante	propuesta	interacción	satisfacción	reflexión
1	,00	,00	,00	,00	,00
2	,94	,01	,00	,01	,03
3	,00	,08	,06	,00	,80
4	,01	,08	,03	,98	,16
5	,05	,83	,91	,01	,00

a Variable dependiente: desempeño docente